

**MEMBANGUN *WORK ENGAGEMENT* TERHADAP *INNOVATIVE*
WORK BEHAVIOUR PEGAWAI ITDC: MENGUJI PERAN
TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, WORK LIFE BALANCE, JOB
CRAFTING DAN *PSYCHOLOGICAL CAPITAL***

(Usulan Penelitian ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyusun Proyek Akhir Program Studi Sarjana Terapan Manajemen Bisnis Internasional, Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Bali)



POLITEKNIK NEGERI BALI

Oleh

NI LUH PUTRI SUANDEWI

NIM 2115744051

PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG

2025

MEMBANGUN *WORK ENGAGEMENT TERHADAP INNOVATIVE WORK BEHAVIOUR* PEGAWAI ITDC: MENGUJI PERAN *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, WORK LIFE BALANCE, JOB CRAFTING DAN PSYCHOLOGICAL CAPITAL*

(Usulan Penelitian ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyusun Proyek Akhir Program Studi Sarjana Terapan Manajemen Bisnis Internasional, Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Bali)



POLITEKNIK NEGERI BALI

Oleh

NI LUH PUTRI SUANDEWI

NIM 2115744051

PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS

POLITEKNIK NEGERI BALI

BADUNG

2025

ABSTRAK

Keterikatan kerja dan inovasi adalah topik yang menarik dalam literatur saat ini karena keduanya berperan penting dalam keberlanjutan organisasi. Meskipun penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *transformational leadership*, *work life balance*, *job crafting*, dan *psychological capital* merupakan prediktor inovasi, literatur yang ada mengenai hubungan antara konsep-konsep ini masih tergolong belum memadai. Studi ini menyelidiki bagaimana *Work Engagement* dan *Innovative Work Behaviour* seorang pegawai dipengaruhi oleh faktor-faktor individual dan organisasional (yaitu *Transformational Leadership*, *Work Life Balance*, *Job Crafting* dan *Psychological Capital*). Selain itu, studi ini juga berupaya memperdalam pemahaman mengenai mekanisme dan konteks yang memengaruhi *Innovative Work Behaviour* pegawai ITDC, dengan menguji peran mediasi *Work Engagement* serta menganalisis kondisi yang mungkin memengaruhi hubungan antar variabel dalam model. Studi ini mengadopsi pendekatan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan desain lintas-seksi untuk dilakukan pengujian hipotesis, data dikumpulkan dari 120 pegawai di ITDC yang berlokasi di The Nusa Dua. Studi ini menunjukkan secara signifikan berkontribusi dalam menjelaskan keterkaitan antara *transformational leadership*, *work life balance*, *psychological capital*, *work engagement*, *job crafting*, dan *innovative work behaviour*, menyoroti baik peran krusial faktor-faktor tersebut maupun kompleksitas perilaku proaktif di ITDC. Menariknya, *Job Crafting* (X3) menunjukkan pengaruh negatif signifikan terhadap *Work Engagement* (Z) dan berpotensi memediasi secara negatif terhadap *Innovative Work Behaviour* (Y). Temuan ini mengungkap 'dark side of proactivity', di mana upaya *job crafting* tidak selalu meningkatkan keterlibatan atau inovasi, dan justru bisa kontraproduktif.

Kata Kunci: *Transformational Leadership*, *Work Life Balance*, *Job Crafting*, *Psychological Capital*, *Work Engagement*, *Innovative Work Behaviour*

ABSTRACT

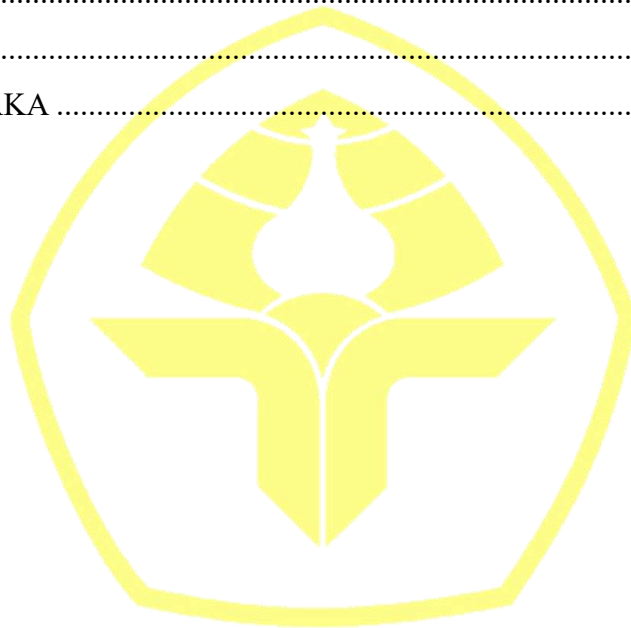
Work engagement and innovation are currently intriguing topics in the literature as both play a crucial role in organizational sustainability. Although previous research has indicated that transformational leadership, work-life balance, job crafting, and psychological capital are predictors of innovation, the existing literature on the relationships between these concepts remains inadequate. This study investigates how an employee's Work Engagement and Innovative Work Behaviour are influenced by individual and organizational factors (namely Transformational Leadership, Work Life Balance, Job Crafting, and Psychological Capital). Additionally, this study aims to deepen the understanding of the mechanisms and contexts that affect the Innovative Work Behaviour of ITDC employees by examining the mediating role of Work Engagement and analyzing conditions that may influence the relationships among variables in the model. The study adopts a Structural Equation Modeling (SEM) approach with a cross-sectional design to test the hypotheses, utilizing data collected from 120 employees at ITDC located in The Nusa Dua. This study significantly contributes to explaining the interconnections between leadership, work-life balance, psychological capital, work engagement, job crafting, and innovative work behaviour, highlighting both the crucial roles of these factors and the complexities of proactive behaviour at ITDC. Interestingly, Job Crafting (X3) shows a significant negative impact on Work Engagement (Z) and has the potential to negatively mediate Innovative Work Behaviour (Y). These findings reveal a 'dark side of proactivity,' where job crafting efforts do not always enhance engagement or innovation and can, in fact, be counterproductive.

Keywords: Transformational Leadership, Work Life Balance, Job Crafting, Psychological Capital, Work Engagement, Innovative Work Behaviour

DAFTAR ISI

COVER	i
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA PROYEK AKHIR.....	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
PRAKATA	vii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	12
1.3 Tujuan Penelitian.....	14
1.4 Manfaat Penelitian.....	15
1.5 Sistematika Penulisan.....	16
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	17
2.1 Telaah Teori	17
2.2 Penelitian Terdahulu.....	36
2.3 Kerangka Teoritis	44
BAB III METODE PENELITIAN.....	51
3.1 Tempat Penelitian.....	51
3.2 Populasi dan sampel	52
3.3 Variabel Penelitian	53
3.4 Sumber Data	63

3.5 Jenis Penelitian	64
3.6 Metode Pengumpulan Data	64
3.7 Teknik Analisis Data	68
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	75
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	75
4.2 Hasil Analisis dan Pembahasan	83
4.3 Implikasi Hasil Penelitian	126
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	140
5.1 Simpulan	140
5.2 Saran	143
DAFTAR PUSTAKA	145



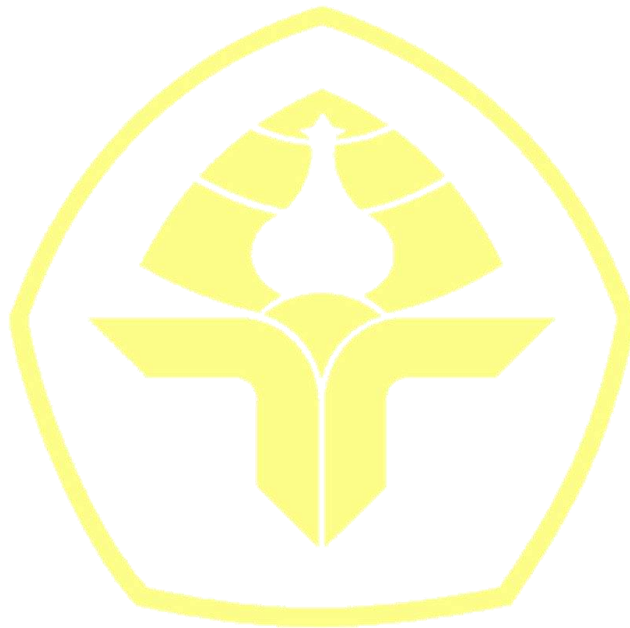
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	36
Tabel 3. 1 Definisi Operasional	54
Tabel 3. 2 Skala Pengukuran.....	67
Tabel 3. 3 Klasifikasi Nilai Indeks.....	68
Tabel 4. 1 Responden berdasarkan jenis kelamin	83
Tabel 4. 2 Responden berdasarkan umur	85
Tabel 4. 3 Responden berdasarkan Jabatan.....	86
Tabel 4. 4 Deskripsi variabel Transformational Leadership	86
Tabel 4. 5 Deskripsi variabel Work Life Balance.....	87
Tabel 4. 6 Deskripsi variabel Job Crafting.....	88
Tabel 4. 7 Deskripsi variabel Psychological Capital	89
Tabel 4. 8 Deskripsi variabel Work Engagement	91
Tabel 4. 9 Deskripsi variabel Innovative Work Behaviour.....	92
Tabel 4. 10 Tabel Outer Loading sebelum bootstrapping.....	94
Tabel 4. 11 Tabel Outer Loading sesudah dilakukan <i>bootstrapping</i>	96
Tabel 4. 12 Nilai AVE	97
Tabel 4. 13 Cross Loading	98
Tabel 4. 14 Construct Reliability and Validity	100
Tabel 4. 15 R-Square.....	101
Tabel 4. 16 F-Square.....	102
Tabel 4. 17 Q-Square	104
Tabel 4. 18 Path Coeficient.....	106
Tabel 4. 19 Inderect Effect.....	111
Tabel 4. 20 Total Effect	113

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Data Work Engagement Pegawai ITDC 2024	10
Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir	45
Gambar 4. 1 Logo Perusahaan	75
Gambar 4. 2 Struktur Organisasi PT Pengembangan Pariwisata Indonesia Injourney Tourism Development Corporation (ITDC)	80
Gambar 4. 3 Analisis PLS-SEM	93
Gambar 4. 4 Uji Signifikan Jalur	105



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kartu Bimbingan dan Keterangan Layak Uji

Lampiran 2. Surat Permohonan Penelitian

Lampiran 3. Luaran Penelitian

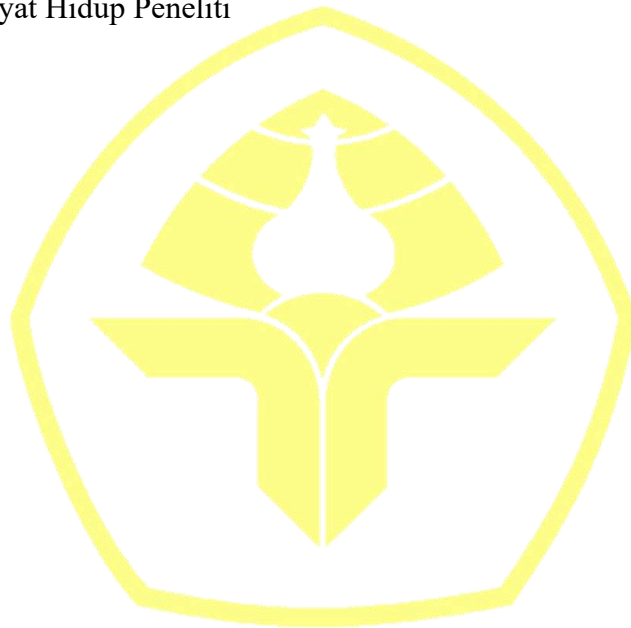
Lampiran 4. Kuisioner Penelitian

Lampiran 5. Tabulasi data mentah

Lampiran 6. Analisis Statistik Deskriptif

Lampiran 7. Olah Data Pada Smart PLS

Lampiran 8. Riwayat Hidup Peneliti



**JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI**

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam konteks intensitas persaingan yang tinggi di lingkungan industri, pertumbuhan organisasi sangat bergantung pada kapabilitas dalam mengembangkan dan mengaplikasikan ide-ide inovatif secara efektif (Srirahayu et al., 2023). Oleh karena itu, organisasi mengantisipasi adanya demonstrasi perilaku kerja inovatif dari pegawai sebagai upaya untuk menjaga daya saing organisasi (Zoccarato et al., 2024). *Innovative Work Behaviour* menstimulasi individu untuk mengemukakan ide dan pemikiran yang inovatif (Dinesh et al., 2024). *Innovative Work Behaviour* (IWB) mengacu pada aktivitas inovatif yang diintegrasikan dalam rutinitas kerja sehari-hari, di mana pegawai secara sengaja berupaya menghasilkan dan menerapkan solusi baru yang bermanfaat bagi organisasi (Zoccarato et al., 2024). Riset lebih lanjut menyimpulkan bahwa *Innovative Work Behaviour* (IWB) adalah komponen esensial untuk kinerja organisasi yang unggul, dicirikan sebagai serangkaian tindakan sengaja pegawai untuk menciptakan, mengadopsi, dan mengimplementasikan ide baru guna meningkatkan kinerja (Dinesh et al., 2024).

Innovative Work Behaviour pegawai merupakan komponen esensial bagi kinerja organisasi yang unggul, khususnya dalam konteks persaingan teknologi yang intens dan perubahan pasar yang dinamis, karena berkontribusi pada penciptaan keunggulan kompetitif dan keberlanjutan organisasi (Khahan et al., 2024). Dari perspektif pegawai perilaku kinerja inovatif dipandang sebagai konstruksi peran tambahan, sehingga mereka mengasumsikan adanya kebutuhan akan kompensasi yang proporsional (Srirahayu et al., 2023).

Salah satu fokus utama penelitian ini adalah work engagement, yang didefinisikan sebagai kesediaan individu untuk berkomitmen penuh pada pekerjaannya, mendikasikan waktu, keterampilan, dan energinya, serta memandang pekerjaan sebagai bagian integral dari kehidupannya (Nurfadillah & Yudiani, 2024). Peran penting *Work Engagement* dalam memengaruhi kinerja organisasi secara menyeluruh tidak dapat diabaikan (Pradana & Suhariadi, 2020). Tingkat *Work Engagement* yang optimal pada pegawai diharapkan akan berdampak positif pada peningkatan performa dan produktivitas mereka, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja secara optimal (Rati Rati1, 2024). Tingkat *Work Engagement* yang tinggi dapat meminimalisir perilaku kontraproduktif pada pegawai, termasuk kelalaian dalam melaksanakan tugas, pelanggaran jam kerja, keterlambatan, ketidakhadiran, atau keterlambatan dalam penyelesaian laporan (Afifah, 2023). Peneliti lainnya, menemukan bahwa *Work Engagement* membantu menghindari sikap negatif sehingga dapat bekerja secara optimal (Nur & Afifah, 2024). Individu yang memiliki keterikatan dengan pekerjaannya cenderung menginvestasikan energi personal yang signifikan

dalam melaksanakan peran pekerjaan mereka, karena hal tersebut menjadi aspek fundamental dari identitas diri mereka (Kristiana & Purwono, 2018).

Studi lainnya menemukan bahwa *Work Engagement* adalah suatu kondisi psikologis positif yang mencerminkan keterpenuhan individu terhadap pekerjaannya, ditandai dengan adanya semangat (*vigor*), keterlibatan penuh (*dedication*), dan konsentrasi tinggi (*absorption*) dalam menjalankan tugas (Rati Rati1, 2024). *Vigor* mencerminkan energi yang kuat dan daya tahan psikologis dalam menjalankan tugas, disertai dorongan untuk berupaya secara maksimal dalam menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan (Dewi & Rozana, 2024). Komponen *dedication* menggambarkan keterlibatan emosional dan komitmen profesional yang intens terhadap pekerjaan, yang tercermin melalui semangat, rasa bangga, motivasi intrinsik, dan penerimaan terhadap tantangan sebagai bagian dari proses kerja (Mer et al., 2024). *Absorption* merujuk pada keadaan di mana seseorang sepenuhnya terfokus dan merasakan kebahagiaan saat melaksanakan tugas, sehingga waktu terasa cepat berlalu karena menikmati konsentrasi pada pekerjaan yang dilakukan (Kristiana & Purwono, 2018). Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja memiliki korelasi yang signifikan dan kuat dengan perilaku kerja inovatif, yang menjadi landasan untuk mendorong inovasi di lingkungan kerja (D. K. Sari et al., 2021).

Lebih lanjut konstruk penting lainnya yang berpengaruh terhadap work engagement peran *leadership* (Restiani & Puspitawati, 2024). Riset menunjukkan bahwa seseorang disebut pemimpin apabila ia memiliki kapasitas untuk memengaruhi

tindakan dan keputusan orang lain (Nisrina, 2024). Selain berfungsi sebagai sumber pengaruh dalam interaksi sosial, pemimpin juga memiliki kontribusi yang signifikan dalam perkembangan keseluruhan perusahaan (Zhu et al., 2025). Peran dan gaya kepemimpinan memainkan peran penting dalam keberhasilan organisasi dan peningkatan kreatif produktivitas pegawainya (Dinesh et al., 2024). Kepemimpinan adalah kunci dari perkembangan dan kemajuan sebuah organisasi (Bora Ly, 2025). Di tengah lingkungan yang terus berubah, kepemimpinan berfungsi sebagai elemen penting dalam menavigasi dan mempercepat kemajuan organisasi (Khahan et al., 2024). Dinamika perubahan tersebut menuntut adanya figur kepemimpinan yang adaptif, dengan pemahaman yang mendalam dan menyeluruh untuk mengelola serta mengarahkan proses transformasi organisasi secara efektif. Gaya kepemimpinan yang terlihat menjanjikan dalam mengelola perubahan yang sedang berlangsung di dalam organisasi dijelaskan sebagai model *Transformational Leadership* (Nasir et al., 2024). Pada dasarnya, *Transformational Leadership* menekankan nilai-nilai moral dari anggota tim dan berpengaruh pada pegawai, sehingga mereka dapat mengembangkan rasa percaya diri, kebanggaan, loyalitas, dan rasa hormat kepada pemimpin, serta termotivasi untuk melebihi ekspektasi (Salam, 2021). *Transformational Leadership* mencakup empat dimensi, diantaranya: *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation* dan *individualized consideration* (Stanescu et al., 2021). Seorang pemimpin secara konsisten menginspirasi staf untuk menghasilkan gagasan inovatif dan solusi kreatif, sembari terus memotivasi mereka untuk mengeksplorasi dan menerapkan metode baru dalam menyelesaikan pekerjaan (A. A. Sari & Andriyani,

2023). Hal tersebut didukung oleh penelitian (Saif et al., 2024) yang mengatakan bahwa *Transformational Leadership* berhubungan dengan *Innovative Work Behaviour* yang positif, dimana membentuk perilaku pegawai untuk mempromosikan budaya inovasi untuk melakukan tugas yang diberikan.

Perusahaan menyadari bahwa kesuksesan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi tidak hanya ditentukan oleh keterampilan dan kompetensi yang dimiliki, tetapi juga dari keseimbangan yang dimiliki pegawai dalam mengelola kualitas hidup dengan tuntutan pekerjaan (Pangestu et al., 2024). *Work life balance* dijelaskan sebagai keseimbangan antara pekerjaan dan keseimbangan antara kehidupan pribadi antar seseorang ketika mampu meminimalkan konflik antara peran profesional dan pribadi seseorang (Barkhowa & Auliya, 2024). *Work life balance* yang optimal dapat meningkatkan motivasi intrinsik pegawai, memperkuat ikatan emosional terhadap pekerjaan, serta meningkatkan keinginan untuk memberikan kontribusi positif dalam lingkungan kerja (Pangestu et al., 2024).

Kontrol atas kehidupan kerja dan pribadi yang baik berkontribusi pada peningkatan tingkat perilaku kerja yang inovatif (Sitompul et al., 2024). Perusahaan memahami bahwa kesuksesan pegawai tidak hanya diukur dari kompetensi teknis, tetapi juga dari kemampuan mereka menjaga harmoni antara pekerjaan dan kehidupan personal, yang berdampak signifikan pada pencapaian perusahaan (Pangestu et al., 2024). *Work Life Balance* dijelaskan sebagai kompetensi seseorang yang memiliki waktu, energi, dan tekanan yang muncul di lingkungan kerja, sekaligus menjaga

keseimbangan antara kehidupan pribadi dan sosial, termasuk dalam hal hobi, pendidikan, maupun aktivitas olahraga (Nassani et al., 2024). Terdapat empat dimensi pembentuk work life balance (Fisher et al., 2009), *Work Interference With Personal Life*, *Personal Life Interference With Work*, *Personal Life Enhancement Of Work*, dan *Work Enhancement Of Personal Life*. Pengaruh ideal mengasumsikan bahwa dengan pengelolaan perspektif waktu yang efektif dan tingkat kelelahan kerja yang minimal, meskipun pegawai dapat merasakan tingginya kepuasan kerja, kelelahan kerja yang dipengaruhi oleh persepsi individu terhadap waktu tetap memberikan dampak negatif terhadap tingkat kepuasan tersebut (Wang et al., 2020). Hal ini sesuai dengan riset sebelumnya yang memperlihatkan bahwa *Work Life Balance* terdapat pengaruh signifikan terhadap *Work Engagement*, yang dimana semakin baik *Work Life Balance*, maka semakin tinggi *Work Engagement* pegawai. Untuk mengatasi masalah keseimbangan antara pekerjaan dan urusan pribadi, pegawai dapat melakukan *Job Crafting* dengan menyesuaikan jadwal kerja atau bekerja dari jarak jauh (Laguía et al., 2024).

Pegawai secara mandiri mengubah pekerjaan mereka, dengan atau tanpa bantuan atasan, agar pekerjaan terasa lebih mudah dan nyaman karena sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan mereka yang disebut sebagai *Job Crafting* (Nesimnasi, 2022). Dengan melakukan *Job Crafting*, karyawan secara proaktif dapat memperluas sumber daya pekerjaannya, seperti meningkatkan otonomi dan memperoleh umpan balik, mengambil tantangan baru seperti proyek tambahan, dan mengurangi hal-hal

yang menghambat pekerjaan mereka, seperti tekanan mental dan emosional (Tims, 2012). Individu yang terlibat dalam *Job Crafting*, yang mengindikasikan persepsi akan signifikansi pekerjaan, menunjukkan peningkatan fleksibilitas (Khan et al., 2024). Pegawai yang melaksanakan tugas secara otonom dan memiliki kesadaran terhadap potensi diri cenderung mengalami peningkatan kompetensi (Nesimnasi, 2022). Ketika pegawai dapat menyeimbangkan antara tuntutan kerja dan kehidupan pribadi, mereka cenderung memiliki energi yang lebih tinggi dan konsentrasi yang lebih baik dalam menjalankan tugas (Khan et al., 2024). *Job crafting* memberi mereka kebebasan untuk mengatur pekerjaan, yang meningkatkan motivasi dan makna (Xiaoshan et al., 2024). *Psychological Capital* yang kuat membantu mereka menghadapi tantangan dengan positif (Zeng et al., 2024).

Sebagai kondisi psikologis yang positif, *Psychological Capital* tampak dari bagaimana seseorang percaya pada kemampuannya untuk bertindak dan menyelesaikan tugas, kegigihan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menantang, orientasi optimis terhadap masa kini dan masa depan, ketekunan dalam mencapai tujuan, dan kapasitas resiliensi dalam mengatasi adversitas (Luthans et al., 2007). *Psychological Capital* adalah kekuatan mental yang membantu seseorang menghadapi situasi baik dan buruk (Kibler et al., 2024). Ini mencakup kemampuan untuk bangkit kembali, semangat, harapan, pandangan positif, percaya diri, dan energi (Utami & Appulembang, 2021). Modal psikologis memberikan sumber daya internal yang

diperlukan bagi pegawai untuk merasa terhubung, bersemangat, dan fokus pada pekerjaan mereka, sehingga meningkatkan *Work Engagement* (Biswal et al., 2023).

Meskipun studi-studi sebelumnya telah memberikan kontribusi signifikan dalam memahami hubungan antara *Transformational Leadership*, *Work Life Balance*, *Job Crafting*, dan *Psychological Capital* terhadap *Work Engagement*, masih terdapat beberapa celah yang perlu dilengkapi (Shafie b. Hj. Aliasah et al., 2020). Keterbatasan pada penelitian terdahulu cenderung berfokus pada industri dan jenis organisasi pada sektor manufaktur, keuangan, atau organisasi dengan struktur dan budaya yang berbeda dengan perusahaan korporat (Letona-Ibañez et al., 2021). Perbedaan fundamental dalam konteks operasional, tantangan industri, dan karakteristik pegawai antara latar belakang penelitian sebelumnya dan lingkungan perusahaan korporat di sektor pariwisata terintegrasi seperti ITDC, menimbulkan keraguan terhadap relevansi langsung atau kemampuan generalisasi temuan-temuan tersebut. Dengan kata lain, faktor-faktor yang memengaruhi work engagement dan *Innovative Work Behaviour* di industri lain atau jenis organisasi yang berbeda mungkin tidak berlaku sama atau memiliki kekuatan pengaruh yang serupa di ITDC, sehingga diperlukan penelitian khusus yang mempertimbangkan kekhasan konteks perusahaan korporat di sektor pariwisata (Iryana & Nasution, 2024).

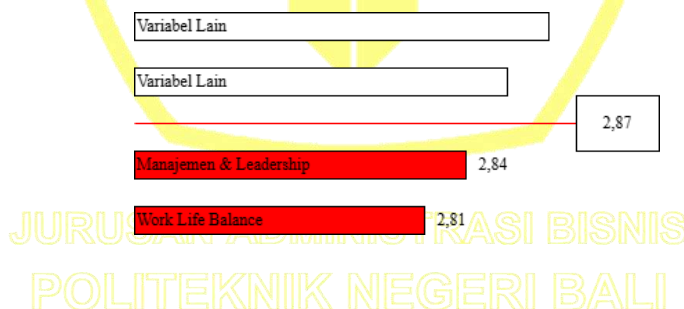
InJourney Tourism Development Corporation (ITDC), sebagai perusahaan yang bergerak di sektor pariwisata, memiliki peran strategis dalam pengembangan destinasi dan peningkatan daya saing pariwisata Indonesia yang didukung oleh

penelitian (Pokhrel, 2024) yang mengatakan pengembangan pariwisata jangka pendek, menengah, dan panjang penting untuk meningkatkan citra, pengelolaan, dan mutu tenaga kerja demi wisata yang nyaman, menarik, dan mensejahterakan. Dalam menghadapi dinamika industri pariwisata yang kompetitif dan terus berkembang, inovasi menjadi krusial untuk mempertahankan keunggulan kompetitif, meningkatkan kualitas layanan, dan menciptakan nilai tambah yang berkelanjutan (Blomkvist et al., 2025). Oleh karena itu, *Innovative Work Behaviour* pegawai merupakan aset penting dalam mencapai tujuan-tujuan strategis perusahaan (Jain et al., 2025).

Berbagai faktor diyakini berkontribusi terhadap *Innovative Work Behaviour* pegawai, dan penelitian ini secara khusus menyoroti peran *Work Engagement* sebagai mekanisme psikologis yang mendasari munculnya perilaku inovatif (Sitompul et al., 2024). Pegawai yang memiliki *Work Engagement* tinggi dengan pekerjaannya cenderung bekerja dengan penuh energi, dedikasi, dan konsentrasi, yang dimana keterlibatan ini mendorong mereka untuk lebih aktif dalam mencari cara-cara baru yang lebih efektif, serta berkontribusi melalui ide-ide inovatif yang dapat diterapkan dalam pekerjaan (Iryana & Nasution, 2024). Untuk memahami bagaimana *Work Engagement* ini dapat dibangun dan ditingkatkan di lingkungan kerja ITDC, penelitian ini menguji pengaruh dari *Transformational Leadership*, *Work Life Balance*, *Job Crafting*, dan *Psychological Capital*. Keempat faktor ini dipilih berdasarkan premis bahwa mereka menciptakan kondisi dan sumber daya yang memengaruhi persepsi

pegawai tentang hubungan timbal balik dengan organisasi mereka, yang merupakan inti dari *Social Exchange Theory* (SET) (Blau, 1961).

Social Exchange Theory (Blau, 1961) menjelaskan bahwa hubungan sosial dan organisasi didasarkan pada proses pertukaran sumber daya yang saling menguntungkan. Pegawai membentuk persepsi tentang kualitas hubungan mereka dengan organisasi berlandaskan dari sesuatu yang diberikan (usaha, loyalitas) dan apa yang mereka terima (dukungan, pengakuan, kesempatan) (Nurfadillah & Yudiani, 2024). Persepsi ini kemudian memengaruhi sikap dan perilaku mereka di tempat kerja, termasuk tingkat keterikatan kerja dan kecenderungan untuk berinovasi (Sitompul et al., 2024). Pegawai yang merasa terlibat dengan pekerjaannya, ketika organisasi memberikan sumber daya yang adil dan memadai sebagai imbalan atas kontribusi mereka (Nurfadillah & Yudiani, 2024).



Gambar 1. 1 Data *Work Engagement* Pegawai ITDC 2024

Sumber: Data Work Engagement Survey ITDC 2024

Berdasarkan survei terhadap 197 pegawai ITDC, tingkat keterikatan pegawai secara keseluruhan adalah 2,87. Hasil *survey* tersebut menunjukkan bahwa ITDC menghargai keberagaman, memberikan tantangan dalam pekerjaan, menghargai

pendapat pegawai, dan memungkinkan pegawai berusaha menyeimbangkan tanggung jawab profesional dengan kehidupan personal. Namun demikian, masih terdapat aspek yang perlu ditingkatkan, khususnya dalam mengelola batas antara tuntutan kerja dan kebutuhan pribadi (2,81), dan manajemen dan kepemimpinan (2,84). Meskipun pentingnya inovasi dan work engagement telah diakui, pemahaman yang komprehensif mengenai bagaimana faktor-faktor anteseden ini secara spesifik memengaruhi *Work Engagement* dan selanjutnya mendorong *Innovative Work Behaviour* (Sitompul et al., 2024) dalam konteks industri pariwisata seperti ITDC masih terbatas. Mengingat peran strategis ITDC dalam perekonomian nasional dan persaingan global sektor pariwisata yang semakin ketat, pemahaman mendalam tentang mekanisme pembangunan *Work Engagement* yang efektif untuk memicu perilaku inovatif pegawai menjadi sangat mendesak (Srirahayu et al., 2023). Melalui temuan penelitian ini, diharapkan manajemen ITDC memperoleh landasan bukti yang kuat dalam merancang strategi dalam mengelola sumber daya manusia yang lebih efektif, sehingga dapat memperkuat inovasi dan daya saing perusahaan secara berkelanjutan.

Kajian ini dimaksud untuk menguji bagaimana *Transformational Leadership*, *Work Life Balance*, *Job Crafting*, dan *Psychological Capital* untuk dapat membantu meningkatkan keterikatan pegawai pada pekerjaan dan perilaku inovatif di ITDC. *Transformational Leadership* yang membawa inspirasi dan visi masa depan berperan penting dalam menciptakan iklim kerja yang memungkinkan tumbuhnya inovasi (Ke Wei et al., 2025). Ketika keseimbangan hidup kerja terjaga, stres cenderung menurun

dan kepuasan kerja meningkat, yang kemudian mendorong keterlibatan serta perilaku yang inovatif dalam bekerja (Sitompul et al., 2024). Melalui *Job Crafting*, pegawai memiliki kesempatan untuk menyesuaikan kembali cara mereka menjalani pekerjaan agar lebih selaras dengan minat pribadi dan potensi yang dimiliki, sehingga pekerjaan terasa lebih bermakna dan memotivasi, sehingga meningkatkan rasa memiliki dan keterlibatan dalam pekerjaan (Xiaoshan et al., 2024). *Psychological Capital* yang tinggi (harapan, efikasi diri, ketahanan, dan optimisme) dapat meningkatkan motivasi dan keyakinan diri pegawai, yang pada akhirnya mendorong *Innovative Work Behaviour* Pegawai (Bertieaux et al., 2024).

Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi pada ITDC dalam merumuskan strategi untuk meningkatkan *Work Engagement* dan *Innovative Work Behaviour* pegawai, melalui peningkatan *Transformational Leadership*, *Work Life Balance*, *Job Crafting*, dan *Psychological Capital*, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada

"MEMBANGUN *WORK ENGAGEMENT* TERHADAP *INNOVATIVE WORK BEHAVIOUR* PEGAWAI ITDC: MENGUJI PERAN *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP*, *WORK LIFE BALANCE*, *JOB CRAFTING* DAN *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* "

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Bagaimana pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Work Engagement* di ITDC?
- b. Bagaimana pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Work Engagement* di ITDC?
- c. Bagaimana pengaruh *Job Crafting* terhadap *Work Engagement* di ITDC?
- d. Bagaimana *Psychological Capital* terhadap *Work Engagement* di ITDC?
- e. Bagaimana *Transformational Leadership* mempengaruhi *Innovative Behaviour* di ITDC?
- f. Bagaimana *Work Life Balance* mempengaruhi *Innovative Work Behaviour* di ITDC?
- g. Bagaimana *Job Crafting* mempengaruhi *Innovative Work Behaviour* di ITDC?
- h. Bagaimana *Psychological Capital* mempengaruhi *Innovative Work Behaviour* di ITDC?
- i. Bagaimana *Work Engagement* sebagai variabel mediasi berpengaruh terhadap *Innovative Work Behaviour* di ITDC?
- j. Apakah *Work Engagement* berperan dalam memediasi hubungan antara *Transformational Leadership* dan *Innovative Work Behaviour* di ITDC?
- k. Apakah *Work Engagement* berperan dalam memediasi hubungan antara *Work Life Balance* dan *Innovative Work Behaviour* di ITDC?
- l. Apakah *Work Engagement* berperan dalam memediasi hubungan antara *Job Crafting* dan *Innovative Work Behaviour* di ITDC?
- m. Apakah *Work Engagement* berperan dalam memediasi hubungan antara *Psychological Capital* dan *Innovative Work Behaviour* di ITDC?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Work Engagement* di ITDC.
- b. Untuk mengetahui pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Work Engagement* di ITDC.
- c. Untuk mengetahui pengaruh *Job Crafting* terhadap *Work Engagement* di ITDC.
- d. Untuk mengetahui pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Work Engagement* di ITDC.
- e. Untuk mengetahui *Transformational Leadership* dalam mempengaruhi *Innovative Work Behaviour* di ITDC.
- f. Untuk mengetahui *Work Life Balance* dalam mempengaruhi *Innovative Work Behaviour* di ITDC.
- g. Untuk mengetahui *Job Crafting* dalam mempengaruhi *Innovative Work Behaviour* di ITDC.
- h. Untuk Mengetahui *Psychological Capital* dalam mempengaruhi *Innovative Work Behaviour* di ITDC.
- i. Untuk mengetahui pengaruh *Work Engagement* sebagai variabel mediasi terhadap *Innovative Work Behaviour* di ITDC.

- j. Untuk mengetahui peran *Work Engagement* dalam memediasi hubungan antara *Transformational Leadership* dan *Innovative Work Behaviour*.
- k. Untuk mengetahui peran *Work Engagement* dalam memediasi hubungan antara *Work Life Balance* dan *Innovative Work Behaviour*.
- l. Untuk mengetahui peran *Work Engagement* dalam memediasi hubungan antara *Job Crafting* dan *Innovative Work Behaviour*.
- m. Untuk mengetahui peran *Work Engagement* dalam memediasi hubungan antara *Psychological Capital* dan *Innovative Work Behaviour*.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan pernyataan masalah, dan tujuan penelitian yang telah dipaparkan di atas, penelitian ini diharapkan dalam memberikan manfaat teoritis dan praktis bagi beberapa pemangku kepentingan, termasuk :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Riset ini diharapkan dapat memperkaya literatur terkait dengan *Transformational Leadership*, *Work Life Balance*, *Job Crafting*, dan *Psychological Capital* dengan menguji pengaruhnya terhadap *Work Engagement*, secara teoritis akan mendapat manfaat dari studi ini.

1.4.2 Manfaat Praktis

Adapun keuntungan praktis dari penelitian ini, termasuk:

- a. Bagi Perusahaan

Temuan ini dapat menjadi alternatif pertimbangan bagi pimpinan perusahaan maupun pegawai dalam pengambilan keputusan terutama terkait kepemimpinan dan iklim kerja agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

b. Bagi Politeknik Negeri Bali

Hasil riset merupakan cara untuk mengukur kemampuan para mahasiswa dalam menganalisis dan memecahkan masalah secara ilmiah dan temuan ini dapat membantu mahasiswa lain dalam memperdalam penelitian mengenai permasalahan yang sama di masa mendatang

c. Bagi Mahasiswa

Menyediakan referensi dalam mengelola sumber daya manusia dan pengetahuan terkait dengan pengaruh komprehensif terhadap *Work Engagement*: studi tentang *Transformational Leadership*, *Work Life Balance*, *Job Crafting*, dan *Psychological Capital* pegawai.

1.5 Sistematika Penulisan

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

Pembahasan sistematis penelitian “**MEMBANGUN *WORK ENGAGEMENT* TERHADAP *INNOVATIVE WORK BEHAVIOUR* PEGAWAI ITDC: MENGUJI PERAN *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP*, *WORK LIFE BALANCE*, *JOB CRAFTING* DAN *PSYCHOLOGICAL CAPITAL*”** dibagi menjadi lima bagian, diantaranya:

1.5.1 BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini memaparkan lima (5) sub topik yaitu latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penulisan, dan sistematika penulisan. Pada penelitian ini penulis mengangkat topik Membangun *Work Engagement* terhadap *Innovative Work Behaviour* Pegawai ITDC: Menguji Peran *Transformational Leadership*, *Work Life Balance*, *Job Crafting*, dan *Psychological Capital*.

1.5.2 BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan teori-teori yang mendasari penelitian, hasil studi empiris terdahulu, penyusunan kerangka konseptual, dan formulasi hipotesis yang akan diuji.

1.5.3 BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini dibagi menjadi tujuh (7) sub bab diantaranya Tempat Penelitian, Populasi dan sampel, Variabel Penelitian, Sumber Data, Jenis Penelitian, Metode Pengumpulan Data, Teknis Analisis Data. Bab ini menyajikan penjabaran mengenai metode analisis data yang digunakan, yaitu pendekatan kuantitatif, serta menguraikan sumber data yang terdiri dari data primer dan sekunder, dan teknik pengumpulan data melalui observasi, survei, serta wawancara.

1.5.4 BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini merupakan pembahasan hasil analisis dan implikasi hasil penelitian.

1.5.5 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini memaparkan hasil pengkajian seluruh bab kemudian ditarik suatu kesimpulan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

- a. Tingkat *Transformational Leadership*, *Work Life Balance*, *Job Crafting*, *Psychological Capital*, dan *Work Engagement* pada pegawai ITDC termasuk dalam kategori baik berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif dengan rerata skor 4,17 dari skala 5
- b. Tingkat *Innovative Work Behaviour* pada pegawai ITDC termasuk dalam kategori sangat baik berdasarkan hasil analisis statistik dengan rerata skor 4,20 dari skala 5
- c. *Transformational Leadership* berpengaruh signifikan terhadap *Work Engagement* pada pegawai ITDC dengan perolehan nilai T-statistic 4,993 atau lebih dari 1,96 dan P-value < 0,05 sebesar 0,000
- d. *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap *Work Engagement* pada pegawai ITDC dengan perolehan nilai T-statistic 2,822 atau lebih besar dari 1,96 dan P-value < 0,05 sebesar 0,005

- e. *Job Crafting* berpengaruh signifikan terhadap *Work Engagement* pada pegawai ITDC dengan perolehan nilai T-statistic 2,103 atau lebih besar dari 1,96 dan P-value $< 0,05$ sebesar 0,035
- f. *Psychological Capital* berpengaruh signifikan terhadap *Work Engagement* pada pegawai ITDC dengan perolehan nilai T-statistic 7,426 atau lebih besar dari 1,96 dan P-value $< 0,05$ sebesar 0,000
- g. *Transformational Leadership* berpengaruh signifikan terhadap *Innovative Work Behaviour* pada pegawai ITDC dengan perolehan nilai T-statistic 2,810 atau lebih besar dari 1,96 dan P-value $< 0,05$ sebesar 0,005
- h. *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap *Innovative Work Behaviour* pada pegawai ITDC dengan perolehan nilai T-statistic 2,301 atau lebih besar dari 1,96 dan P-value $< 0,05$ sebesar 0,021
- i. *Job Crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behaviour* pada pegawai ITDC dengan perolehan nilai T-statistic 1,992 atau lebih besar dari 1,96 dan P-value $< 0,05$ sebesar 0,046
- j. *Psychological Capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behaviour* pada pegawai ITDC dengan perolehan nilai T-statistic 3,420 atau lebih besar dari 1,96 dan P-value $< 0,05$ sebesar 0,001
- k. *Work Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behaviour* pada pegawai ITDC dengan perolehan nilai T-statistic 7,664 atau lebih besar dari 1,96 dan P-value $< 0,05$ sebesar 0,000

- l. *Transformational Leadership* berpengaruh signifikan terhadap *Innovative Work Behaviour* melalui *Work Engagement* pada pegawai ITDC dengan perolehan nilai T-statistic 4,419 atau lebih dari 1,96 dan P-value < 0,05 sebesar 0,000
- m. *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap *Innovative Work Behaviour* melalui *Work Engagement* pada pegawai ITDC dengan perolehan nilai T-statistic 2,921 atau lebih dari 1,96 dan P-value < 0,05 sebesar 0,004
- n. *Job Crafting* berpengaruh signifikan terhadap *Innovative Work Behaviour* melalui *Work Engagement* pada pegawai ITDC dengan perolehan nilai T-statistic 2,012 atau lebih besar dari 1,96 dan P-value < 0,05 sebesar 0,044
- o. *Psychological Capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behaviour* melalui *Work Engagement* pada pegawai ITDC dengan perolehan nilai T-statistic 4,710 atau lebih besar dari 1,96 dan P-value < 0,05 sebesar 0,000
- p. Hasil penelitian ini sejalan dengan fenomena awal yang menunjukkan bahwa tingkat keterikatan pegawai ITDC secara keseluruhan berada pada angka **2,87**, dengan area spesifik seperti *Work Life Balance* dan manajemen kepemimpinan yang teridentifikasi perlu ditingkatkan. Temuan ini memberikan kesimpulan bahwa peran *Work Engagement* sebagai mediasi secara konsisten dan signifikan memperantarai pengaruh keempat variabel tersebut terhadap peningkatan *Innovative Work Behaviour* pegawai ITDC, mengindikasikan bahwa *Work Engagement* pegawai berfungsi sebagai mekanisme kunci yang menerjemahkan berbagai dukungan dari kepemimpinan dan kondisi kerja, serta kapasitas psikologis individu, menjadi dorongan kuat bagi inovasi di perusahaan.

5.2 Saran

Berdasarkan pembahasan dapat diberikan saran kepada perusahaan ITDC sebagai berikut:

1. *Action-oriented Leadership*

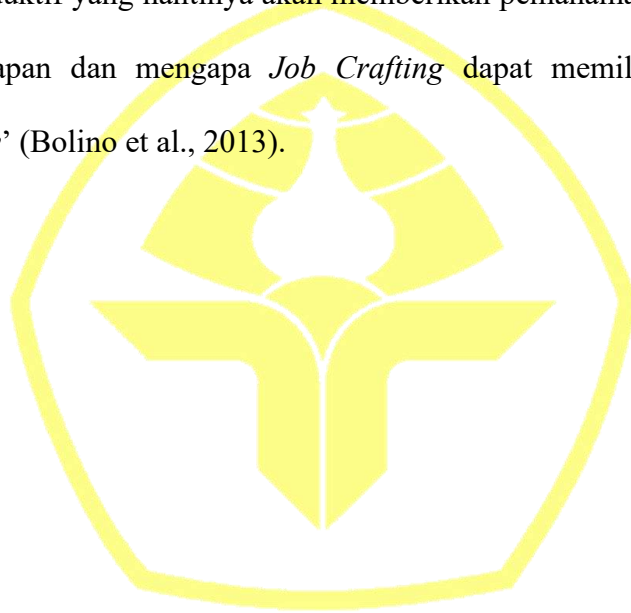
Mengimplementasikan penguatan kualitas kepemimpinan dengan melakukan program pengembangan kepemimpinan yang fokus pada keterampilan interpersonal, etika, dan kemampuan inspiratif. Sebaiknya perusahaan dapat memfasilitasi untuk pelatihan bagi atasan untuk membangun koneksi emosional dan menunjukkan integritas yang konsisten untuk menumbuhkan rasa hormat dari pegawai.

2. Optimalisasi beban kerja dan dukungan kesejahteraan

Meningkatkan Kesejahteraan dan Keseimbangan antara hidup pribadi dan kerja dengan melakukan evaluasi menyeluruh terhadap beban kerja dan jam kerja untuk mengidentifikasi potensi *overload* dan mencari solusi untuk distribusi kerja yang lebih adil dan jadwal yang fleksibel. Menciptakan budaya organisasi yang menghargai istirahat dan pemulihan, serta menyediakan program kesejahteraan pegawai yang proaktif, termasuk dukungan psikologis yang mudah diakses. Selain itu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi dengan memberikan sumber daya, waktu, dan pengakuan, bukan tekanan. Sehingga diberikan otonomi lebih kepada pegawai untuk terlibat dalam proyek kreatif yang sesuai dengan minat mereka.

3. Eksplorasi mendalam *Job Crafting*

Saran untuk penelitian selanjutnya adalah dengan mengeksplorasi Mendalam *Job Crafting* dan '*dark side of proactivity*' (Bolino et al., 2013): mengingat dampak negatif *Job Crafting*, penelitian selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi variabel moderator kontekstual atau karakteristik individu yang dapat membedakan antara praktik *Job Crafting* yang konstruktif dan kontraproduktif yang nantinya akan memberikan pemahaman lebih mendalam tentang kapan dan mengapa *Job Crafting* dapat memiliki '*dark side of proactivity*' (Bolino et al., 2013).



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, D. H. (2023). Work Engagement dan Flourishing pada Karyawan. *Universitas Muhammadiyah Malang*, 4(1), 88–100.
- Ahmed, S. K. (2024). How to choose a sampling technique and determine sample size for research: A simplified guide for researchers. *Oral Oncology Reports*, 12(September), 100662. <https://doi.org/10.1016/j.oor.2024.100662>
- Alqudah. (2022). The Effect of Leadership Motivation on Work Quality and Employee Satisfaction in a Company: A Literature Study. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(4), 2908–2915. <https://journal.yrpioku.com/index.php/msej>
- Aristana, I. N., Arsawan, I. W. E., & Rustiarini, N. W. (2021). *Employee loyalty during slowdown of Covid-19 : Do satisfaction and trust matter ? July*. <https://doi.org/10.1108/IJTC-03-2021-0036>
- Arsawan, I. W. E., Koval, V., Suhartanto, D., Harbar, Z., & Maslennikov, Y. (2022). Employee-Driven Innovation Capability: the Role of Knowledge, Creativity, and Time Sufficiency. *Intellectual Economics*, 16(2), 138–165. <https://doi.org/10.13165/IE-22-16-2-08>
- Assara, E. S., & Setiawan, H. (2025). Prediksi Harga Tiket Pesawat Domestik Rute Perjalanan Surabaya-Jakarta Menggunakan Metode Regresi Linear Berganda. *Bulletin of Information Technology (BIT)*, 6(2), 45–58. <https://doi.org/10.47065/bit.v5i2.1783>
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (1995). Individual consideration viewed at multiple levels of analysis: A multi-level framework for examining the diffusion of transformational leadership. *The Leadership Quarterly*, 6(2), 199–218. [https://doi.org/10.1016/1048-9843\(95\)90035-7](https://doi.org/10.1016/1048-9843(95)90035-7)
- Barkhowa, M. K. B., & Auliya, D. (2024). Pentingnya Work Engagement, Work-Study Conflict Dan Work-Life Balance : Bagi Karyawan Yang Kuliah Sambil Kerja. *Perwira Journal of Economics & Business*, 4(2), 167–184. <https://doi.org/10.54199/pjeb.v4i2.325>
- Bertieaux, D., Hesbois, M., Goyette, N., & Duroisin, N. (2024). Psychological capital and well-being: An opportunity for teachers' well-being? Scoping review of the scientific literature in psychology and educational sciences. *Acta Psychologica*,

248(December 2023), 104370. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104370>

Biswal, K., Srivastava, K. B. L., & Alli, S. F. (2023). Psychological Capital and Work Engagement: Moderating Role of Social Relationships. *Annals of Neurosciences*, 1–9. <https://doi.org/10.1177/09727531231198964>

Blau, P. M. (1961). *Justice in Social Exchange*. 261.

Blomkvist, K., Engzell, J., Kappen, P., & Zander, I. (2025). Exploring innovative work behavior: A gender perspective on corporate competitive culture, role models and intrapreneurs. *Journal of Business Research*, 189(December 2024), 115155. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2024.115155>

Bolino, M. C., Turnley, W. H., & Harvey, J. (2013). *Exploring the Dark Side of Organizational Citizenship Behavior Exploring the dark side of organizational citizenship behavior*. July 2018. <https://doi.org/10.1002/job.1847>

Bora, L. (2025). Leveraging leadership and digital transformation for sustainable development : Insights from Cambodia ' s public sector ☆ , ☆☆. *Sustainable Futures*, 9(March), 100545. <https://doi.org/10.1016/j.sftr.2025.100545>

Bora Ly, B. (2025). Leveraging leadership and digital transformation for sustainable development: Insights from Cambodia's public sector. *Sustainable Futures*, 9(February), 100545. <https://doi.org/10.1016/j.sftr.2025.100545>

Champoux, J. E. (2016). Organizational Behavior. In *Organizational Behavior*. <https://doi.org/10.4324/9781315669304>

Creswell, J. W. (2009). Qualitative, Quantitative, and Mixed-Methods Research. *Microbe Magazine*, 4(11), 485–485. <https://doi.org/10.1128/microbe.4.485.1>

Creswell, J. W. (2018). A Mixed-Method Approach. In *Writing Center Talk over Time*. <https://doi.org/10.4324/9780429469237-3>

Dewi, N. S., & Rozana, A. (2024). *Pengaruh Work Life Balance terhadap Work Engagement pada Perawat Lansia*. 51–56.

Dinesh, M., Bijay, K., & Tara, U. (2024). Heliyon Impact of ambidextrous leadership on innovative work behaviour and employee performance in the IT sector. *Heliyon*, 10(13), e33124. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e33124>

Edsel, P. S., & Harjanti, D. (2024). *Membangun Innovative Work Behavior Pada*

Karyawan Generasi Millennial: Peran Transformational Leadership Dan Employee Engagement. 29(1). <https://doi.org/10.36456/majeko.vol29.no1.a8723>

Fahmi Muhamad Rizky, Elly Malihah, R. A. (2025). *MELALUI KONSEP COMMUNITY BASED TOURISM GUNA MENCIPTAKAN KEBERLANJUTAN PARIWISATA*. 7(2), 132–141.

Firdiansyah, M. S. (2015). Manajemen Pengelolaan Wahana Rekreasi Olahraga di Wisata Water Blaster Semarang Tahun 2013. *Journal of Physical Education, Sport, Health, and Recreation*, 4(2), 1582–1589.
<http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/peshr>

Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456.
<https://doi.org/10.1037/a0016737>

Ghadi, M. Y., Fernando, M., & Caputi, P. (2013). Transformational leadership and work engagement: The mediating effect of meaning in work. *Leadership and Organization Development Journal*, 34(6), 532–550.
<https://doi.org/10.1108/LODJ-10-2011-0110>

Ghodbane, T., & Hamzaoui El Achachi, H. (2019). Narrowing the Achievement Gap between EFL Students in Oral Expression through Cooperative Learning. *Arab World English Journal*, 10(2), 365–378.
<https://doi.org/10.24093/awej/vol10no2.28>

Ghozali. (2016). *Analisis Jalur (Path Analysis) Digunakan*. July.

Hair, J. F., Hult, G. T., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2017). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) - Joseph F. Hair, Jr., G. Tomas M. Hult, Christian Ringle, Marko Sarstedt. In *Sage*.

Haryono, S. (2016a). Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen dengan AMOS LISREL Smart PLS. *Journal of Physics A: Mathematical and Theoretical*, 450.

Haryono, S. (2016b). Structural Equation. In *The International Encyclopedia of Communication*. <https://doi.org/10.1002/9781405186407.wbiecs108>

Hasanah, H. (2017). TEKNIK-TEKNIK OBSERVASI (Sebuah Alternatif Metode Pengumpulan Data Kualitatif Ilmu-ilmu Sosial). *At-Taqaddum*, 8(1), 21.
<https://doi.org/10.21580/at.v8i1.1163>

- Helmy, I., Azizah, S. N., Purnomo, J., & Fitriani, N. (2023). The Effect of Transformational Leadership on Innovative Work Behavior in SMEs: Test of a Mediating Model. *Journal of International Conference Proceedings*, 6(1), 153–164. <https://doi.org/10.32535/jicp.v6i1.2245>
- Hosen, S., Hamzah, S. R. ah, Arif Ismail, I., Noormi Alias, S., Faiq Abd Aziz, M., & Rahman, M. M. (2024). Training & development, career development, and organizational commitment as the predictor of work performance. *Heliyon*, 10(1), e23903. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e23903>
- Hutabarat, P. J., Nasution, J. A., & Gea, I. (2023). Etika Kepemimpinan Dalam Organisasi. *Etika Kepemimpinan Dalam Organisasi*, 2(2), 1–9.
- Inggamara, A., & Pierewan, A. C. (2021). *Work – life balance and social support : The influence on work engagement in the Sixth European Working. December 2020*, 17–26. <https://doi.org/10.1002/joec.12175>
- Iryana, A. F., & Nasution, M. I. (2024). Efikasi Diri, Kesejahteraan Psikologis Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Yang Dimediasi Keterlibatan Kerja. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(3), 4562–4576. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i3.9000>
- Isnaini, L. (2020). STRATEGI KEPEMIMPINAN ABAD 21: VISIONER, KREATIF, INOVATIF, DAN CERDAS EMOSI. *PRODU: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(2), 287–302. <https://doi.org/10.15548/p-prokurasi.v1i2.1845>
- Jain, S., Varma, V., Vijay, T. S., & Cabral, C. (2025). Technostress influence on innovative work behaviour and the mitigating effect of leader-member exchange: A moderated mediation study in the Indian banking industry. *Acta Psychologica*, 255(November 2024), 104875. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.104875>
- Ke Wei, Peng, L., & Wang, L. (2025). Effects of college students' perceived transformational leadership of physical education teachers on their exercise adherence: Serial-mediated roles of physical self-efficacy and exercise motivation. *Acta Psychologica*, 254(December 2024), 104878. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.104878>
- Khahan, N. N., Vrabcová, P., Prompong, T., & Nattapong, T. (2024). Moderating effects of resilience on the relationship between self-leadership and innovative work behavior. *Sustainable Futures*, 7(December 2023). <https://doi.org/10.1016/j.sftr.2023.100148>

- Khan, J., Zhang, Q., Saeed, I., Ali, A., & Fayaz, M. (2024). Unveiling the nexus between perceived overqualification and knowledge hiding: Moderated mediation analysis of job crafting and job boredom. *Heliyon*, 10(10), e31701. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e31701>
- Kibler, E., Sirén, C., Maresch, D., Salmivaara, V., & Fink, M. (2024). Aging and entrepreneurs' emotional exhaustion: The role of entrepreneurial strategy, psychological capital, and felt age gap. *Journal of Business Venturing*, 39(5). <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2024.106418>
- Komari, N., & Sulistiowati. (2018). Kajian teoritis work life balance. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Tanjungpura*, 419–426. <https://pascasarjanafe.untan.ac.id/wp-content/uploads/2022/09/39.pdf>
- Kristiana, I. F., & Purwono, U. (2018). *ANALISIS RASCH DALAM UTRECHT WORK ENGAGEMENT SCALE-9 (UWES-9) VERSI BAHASA INDONESIA*. 17(2), 204–217.
- Kurniawati, E., & Rindrayani, S. R. (2025). *Pendekatan Kuantitatif dengan Penelitian Survei : Studi Kasus dan Implikasinya*.
- Laguía, A., Topa, G., Pocinho, R. F. D. S., & Fernández Muñoz, J. J. (2024). Direct effect of personality traits and work engagement on job crafting: A structural model. *Personality and Individual Differences*, 220(December 2023). <https://doi.org/10.1016/j.paid.2023.112518>
- Letona-Ibañez, O., Martinez-Rodriguez, S., Ortiz-Marques, N., Carrasco, M., & Amillano, A. (2021). Job crafting and work engagement: The mediating role of work meaning. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(10), 1–16. <https://doi.org/10.3390/ijerph18105383>
- Lupşa, D., & Virgă, D. (2018). Psychological Capital Questionnaire (PCQ): Analysis of the Romanian adaptation and validation. *Psihologia Resurselor Umane*, 16(1), 27–39. <https://doi.org/10.24837/pru.2018.1.484>
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., Norman, S. M., Luthans, F., Avolio, B. J., & Norman, S. M. (2007). *Digital Commons @ University of Nebraska - Lincoln Positive Psychological Capital : Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction Positive Psychological Capital : Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction*.
- Makelele, B. M. (2024). Self-Esteem in School Management Students with Special

Reference to Gender and Age. *American Journal of Applied Psychology*, 12(1), 1–13. <https://doi.org/10.12691/ajap-12-1-1>

Mer, A., Kumar, V., Verma, V. K., De, T., & Mathew, J. (2024). A review of predictors and outcomes of work engagement in nonprofit organizations. *Social Sciences and Humanities Open*, 10(July). <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2024.101083>

Mudannayake, B., Bhanugopan, R., & Frances Maley, J. (2024). Unlocking team excellence: The transformative power of work engagement, career commitment, and role innovation Amidst conflict. *Heliyon*, 10(7), e27259. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e27259>

Nasir, T. S., Cik, A., & Digdowniseiso, K. (2024). The Influence of Transformational Leadership Style, Organizational Culture and Work Motivation on Employee Performance at PT. Happy Idkho Mandiri. *Journal of Social Science*, 5(1), 307–324. <https://doi.org/10.46799/jss.v5i1.763>

Nassani, A. A., Badshah, W., Grigorescu, A., Cozorici, A. N., Yousaf, Z., & Zhan, X. (2024). Participatory leadership and supportive organisational culture Panacea for job satisfaction regulatory role of work-life balance. *Heliyon*, 10(16), e36043. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e36043>

Nesimnasi, S. A. R. (2022). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Airlangga JOB CRAFTING ANTECEDENTS AND CONSEQUENCES* : 32(2), 215–221. <https://doi.org/10.20473/jeba.V32I22022.215-221>

Newman, A., Ucbasaran, D., Zhu, F. E. I., & Hirst, G. (2014). *Psychological capital : A review and synthesis*. 138(April 2012), 120–138. <https://doi.org/10.1002/job>

Nisrina, K. P. (2024). *Pengaruh Transformational Leadership terhadap Work Engagement Pegawai PT PLN Unit Induk Distribusi Jawa Timur The Influence of Transformational Leadership on Work Engagement of Employees of PT PLN East Java Distribution Unit*. 16(c), 104–114. <https://doi.org/10.20473/jap.v16i2.53968>

Noesgaard, M. S., & Jørgensen, F. (2024). Building organizational commitment through cognitive and relational job crafting. *European Management Journal*, 42(3), 348–357. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2023.01.002>

Nur, A., & Afifah, A. (2024). *Hubungan antara Work Engagement dengan Organizational Citizenship Behavior pada Guru The Relationship between Work Engagement and Organizational Citizenship Behavior on Teachers Abstrak*.

11(03), 1489–1505.

Nurasyiah, M. S. (2024). *The Influence of Product Diversity and Product Quality on Purchasing Decisions at Miniso Resinda Park Mall Karawang*. 3, 1–13.

Nurfadillah, K. A., & Yudianti, E. (2024). *Jurnal Penelitian Psikologi Work Engagement Tenaga Kesehatan ditinjau dari*. 3441(475).

Ogbeiwi, O. (2017). Why written objectives need to be really SMART. *British Journal of Health Care Management*, 23(7), 324–336.
<https://doi.org/10.12968/bjhc.2017.23.7.324>

Palupi, I. A. B., Djuniadi, D., & Ristanto, R. D. (2021). Penerapan E-Learning Berbasis Learning Management System Menggunakan Easyclass. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 38(1), 39–43. <https://doi.org/10.15294/jpp.v38i1.31223>

Pangestu, A., Wolor, C. W., & Usman, O. (2024). Pengaruh Work-Life Balance and Job Crafting Terhadap Work Engagement. *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(6), 1327–1342.
<https://doi.org/10.56799/ekoma.v3i6.5163>

Pham, T. P. T., Van Nguyen, T., Van Nguyen, P., & Ahmed, Z. U. (2024). The pathways to innovative work behavior and job performance: Exploring the role of public service motivation, transformational leadership, and person-organization fit in Vietnam's public sector. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 10(3), 100315.
<https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2024.100315>

Pokhrel, S. (2024). No Title. *EAENH. Ayan*, 15(1), 37–48.

Pradana, E. R., & Suhariadi, F. (2020). The Effect Of Job Crafting On Innovative Behavior Through. *Airlangga Journal of Indonesian Management*, 1(1), 77–91.

Pradana, M. (2024). *Metode Penelitian* (Vol. 4, Issue 1).

Purwanto, A., Asbari, M., Hartuti, Setiana, Y. N., & Fahmi, K. (2021). Effect of Psychological Capital and Authentic Leadership on Innovation Work Behavior. *International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS)*, 02(01), 1–13. <https://ijosmas.org/index.php/ijosmas/article/view/4>

Rati Rati1, M. A. Z. (2024). *No Title*. 14(1).

Restiani, R., & Puspitawati, I. (2024). Pengaruh Transformational Leadership Dan

Psychological Capital Terhadap Work Engagement Pada Karyawan Generasi Z.
Jurnal Ilmu Perilaku, 8(1), 33. <https://doi.org/10.25077/jip.8.1.33-49.2024>

Romdona. (2019). *Teknik Pengumpulan Data*. 3(1), 39–47.

Saif, N., Amelia, Goh, G. G. G., Rubin, A., Shaheen, I., & Murtaza, M. (2024). Influence of transformational leadership on innovative work behavior and task performance of individuals: The mediating role of knowledge sharing. *Heliyon*, 10(11), e32280. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e32280>

Salam, A. (2021). Jurnal Ilmu Manajemen. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(1), 48–56.

Sari, A. A., & Andriyani. (2023). Pengaruh Transformational Leadership Terhadap Work Engagement Dengan Meaning in Work Dan Person-Job Fit Sebagai Variabel. *Diponegoro Journal Of Management*, 12(4), 1–9.

Sari, D. K., Yudiarso, A., & Sinambela, F. C. (2021). *Work Engagement and Innovative Work Behavior : Meta-Analysis Study*. 530(Icpsyche 2020), 359–366.

Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2021). Partial Least Squares Structural Equation Modeling. In *Handbook of Market Research* (Issue October 2023). https://doi.org/10.1007/978-3-319-57413-4_15

Savitri, C., Faddila, S. P., Irmawartini, Iswari, H. R., Anam, C., Syah, S., Mulyani, S. R., Sihombing, P. R., Kismawadi, early R., Pujiyanto, A., Mulyati, A., Astuti, Y., Adinugroho, W. catur, Imanuddin, R., Kritia, Nuraini, A., & Siregar, M. T. (2021). Statistik Multivariat Dalam Riset. In *Widina* (Vol. 11, Issue 551). <http://webs.ucm.es/info/biomol2/Tema01.pdf%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.addr.2009.04.004>

Schaufeli, W. B., Salanova, M., Bakker, A. B., & Alez-rom, V. G. (2002). *THE MEASUREMENT OF ENGAGEMENT AND BURNOUT: A TWO SAMPLE CONFIRMATORY FACTOR*. 71–92.

Schober, P., & Vetter, T. R. (2020). Effect size measures in clinical research. *Anesthesia and Analgesia*, 130(4), 869. <https://doi.org/10.1213/ANE.0000000000004684>

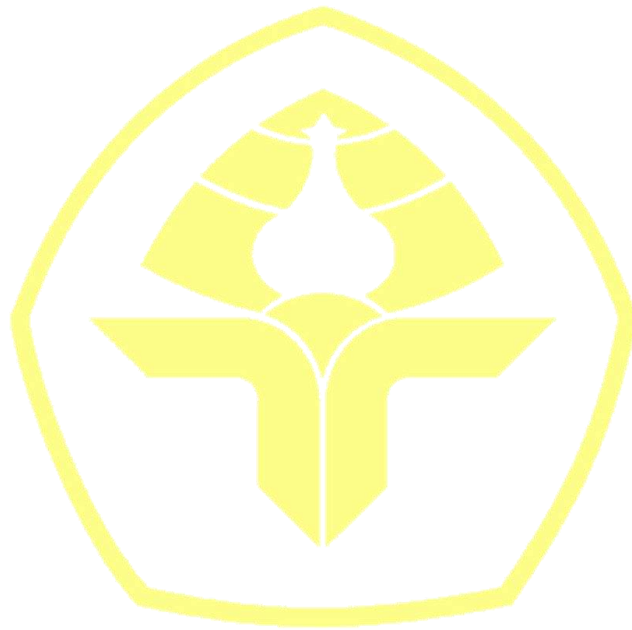
Shafie b. Hj. Aliasah, M. W., Abdullah, Z., & Shafee, S. (2020). the Impact of the Work-Life Balance on Work Engagement of Non-Academic Employee in Higher Learning Institutions in Malaysia. *Educational Administration Research and Review*, 4(1), 79–87. <https://doi.org/10.17509/earr.v4i1.26197>

- Siagian, H. (2024). Pedoman Kerja Berbasis Struktur Organisasi. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*, 1(2), 111–118. <https://doi.org/10.55601/jwem.v1i2.62>
- Sitompul, P., Soelistya, D., Simanihuruk, P., Purwati, T., Efendi, E., Katolik, U., Thomas, S., Gresik, U. M., Insan, U., Utomo, B., Sciences, N., & Andalas, U. (2024). *Ijsom* 2024. 11(4), 448–461. <https://doi.org/10.22034/ijsom.2024.110201.2966>
- Srirahayu, D. P., Ekowati, D., & Sridadi, A. R. (2023). Innovative work behavior in public organizations: A systematic literature review. *Heliyon*, 9(2), e13557. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e13557>
- Stanescu, D. F., Zbucnea, A., & Pinzaru, F. (2021). Transformational leadership and innovative work behaviour: the mediating role of psychological empowerment. *Kybernetes*, 50(5), 1041–1057. <https://doi.org/10.1108/K-07-2019-0491>
- Subhaktiyasa, P. G., Sang Ayu Ketut Candrawati, N. Putri Sumaryani, Ni Wayan Sunita, & Abd. Syakur. (2025). Penerapan Statistik Deskriptif: Perspektif Kuantitatif dan Kualitatif. *Emasains : Jurnal Edukasi Matematika Dan Sains*, 14(1), 96–104. <https://doi.org/10.59672/emasains.v14i1.4450>
- Sun, L., Ji, S., & Ye, J. (2018). Partial Least Squares. In *Multi-Label Dimensionality Reduction*. <https://doi.org/10.1201/b16017-6>
- Sunahara, A. S., Perc, M., & Ribeiro, H. V. (2023). Universal productivity patterns in research careers. *Physical Review Research*, 5(4). <https://doi.org/10.1103/PhysRevResearch.5.043203>
- Suprihatin, P., & Wediawati, T. (2021). Pengaruh Work Engagement Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan. 10(3), 1–14.
- Taluke, D., Lakat, R. S. M., Sembel, A., Mangrove, E., & Bahwa, M. (2019). Analisis Preferensi Masyarakat Dalam Pengelolaan Ekosistem Mangrove Di Pesisir Pantai Kecamatan Loloda Kabupaten Halmahera Barat. *Spasial*, 6(2), 531–540.
- Tang, J., Yu, B., & Behavior, P. (2022). A Literature Review of Job Crafting : Definition , Measurement and Related. *Bmhee*, 159–167.
- Tims, M. (2012). *Human Relations*. <https://doi.org/10.1177/0018726712453471>
- Tri, R., & Safariningsih, H. (n.d.). No Title.

- Tripathi, D. J. P., & Sharma, M. S. (2016). The Key to Improve Performance: Employee Engagement. *IOSR Journal of Business and Management*, 18(10), 19–25. <https://doi.org/10.9790/487x-1810041925>
- 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>
- Utami, U. T., & Appulembang, Y. A. (2021). *Psychological Capital Terhadap Kesiapan Untuk Berubah Pada Driver Online*. 3, 1–18.
- Wang, Y., Liao, Z., Mathieu, S., & Tu, X. (2020). Journal Pre-proof. In *Journal of Hazardous Materials*. Elsevier. <https://doi.org/10.1016/j.jhazmat.2025.101047>
- Wibawa, L., Amalia Aisya, Ramadoni Adam Alfino, Huda Khoirul Muhammad, Alimi Fakhruddin, & Larassaty Ayu Lucy. (2022). Jalur Nugraha Ekakurir Counter Agen Park Royal Siduarjo. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 9(2), 19–24.
- Widayani, A., & Rachmawati, I. (2021). RELEVANCE: Journal of Management and Business. *RELEVANCE: Journal of Management and Business*, 4(2), 156–175.
- Widiarto, A., Kusnilawati, N., & indarto. (2024). The Effect Of Compensation And Work Environment On Employee Performance With Work Satisfaction As An Intervening Variable (Study On Employees Of PT. Eight Raja Abadi Semarang) Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Delapan Ra. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(1), 3130–3140. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Wijaya, P., & Dewayani Soeharto, T. N. E. (2021). Kontribusi Work Life Balance Terhadap Work Engagement Karyawan. *Psikostudia : Jurnal Psikologi*, 10(3), 266. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v10i3.5627>
- Xiaoshan, H., Lv, Y., Tan, M., & Hao, B. (2024). Influence of early childhood teachers' psychological contracts on teacher competency: Chain mediating role of job crafting and professional identity. *Heliyon*, 10(7), e29130. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e29130>
- Zeng, J., Chen, Y., & Zheng, Y. (2024). Designing the multimedia system for improving promotion of college students' psychological capital. *Heliyon*, 10(3), e25362. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e25362>
- Zhu, J., Zhi, W., & Fang, Y. (2025). Ethical leadership , organizational learning , and

corporate ESG performance : A moderated mediation model. *International Review of Economics and Finance*, 98(December 2024), 103966.
<https://doi.org/10.1016/j.iref.2025.103966>

Zoccarato, F., Lettieri, E., Radaelli, G., Ghezzi, A., & Toletti, G. (2024).
Technovation Taking Science Fiction seriously : Unveiling its relationship with employee ' s Innovative Work Behavior. 136(April).



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI