

## *Psychological Capital dan Innovative Work Behavior* pada Perusahaan Tenun Ikat

Radhif Dimas Mahendra Baharudin, Dian Ekowati

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Airlangga,  
Jalan Airlangga 4-6, Surabaya Indonesia 60285

Corresponding author:  
radhif.dimas.mahen-2018@feb.unair.ac.id

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Psychological Capital* dan variabel-variabel lain sebagai mediasi yang diduga mampu mendorong *Innovative Work Behavior*, yakni *Employee Creativity* dan *Employee Engagement* pada 2 perusahaan tenun ikat. Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan dari perusahaan tenun ikat Medali Emas yang berjumlah 120 orang dan perusahaan tenun ikat Kodok Ngorek 2 berjumlah 26 orang. Pengujian pada penelitian ini menggunakan *software* pengolahan data yaitu SmartPLS versi 3.3.7. Setelah dilakukan pengujian, diperoleh hasil bahwa *Psychological Capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behavior*, *Employee Creativity* dan *Employee Engagement*. Selain itu, hasil pengujian juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara *Employee Creativity* dan *Employee Engagement* terhadap *Innovative Work Behavior*. Dengan demikian, *Employee Creativity* dan *Employee Engagement* memediasi parsial pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Innovative Work Behavior* pada karyawan 2 perusahaan Tenun Ikat Bandar Kidul Kota Kediri.

Kata kunci:

*Psychological Capital, Innovative Work Behavior, Employee Creativity, Employee Engagement*

### ABSTRACT

*This study aims to examine and analyze the influence of Psychological Capital and other variables as a mediation that is thought to encourage Innovative Work Behavior, namely Employee Creativity and Employee Engagement, at two weaving companies. Respondents in this study were employees of the "Medali Emas" ikat weaving company totalling 120 people and the "Kodok Ngorek 2" ikat weaving company totalling 26 people. Tests in this study used data processing software, namely SmartPLS version 3.3.7. After testing, the results obtained that Psychological Capital has a positive and significant effect on Innovative Work Behavior, Employee Creativity and Employee Engagement. In addition, the test results also show a positive and significant influence between Employee Creativity and Employee Engagement in Innovative Work Behavior. Thus, Employee Creativity and Employee Engagement partially mediate the influence of Psychological Capital on Innovative Work Behavior in the employees of 2 ikat weaving companies in Bandar Kidul, Kediri.*

Keywords:

*Psychological Capital, Innovative Work Behavior, Employee Creativity, Employee Engagement*

## PENDAHULUAN

Kemunculan *Covid-19* di Indonesia pada awal bulan Februari 2020 telah membawa dampak yang cukup serius ke seluruh sektor kehidupan masyarakat. Hal ini menjadi sebuah kendala yang dialami oleh seluruh sektor perusahaan, termasuk perusahaan yang bergerak pada bidang kreatif. Perusahaan atau industri kreatif merupakan sebuah sekelompok orang yang dapat memproduksi sebuah karya serta mampu dikembangkan menjadi produk ekonomi yang menghasilkan keuntungan di pasar yang mengedepankan inovasi, kreativitas dan ide dari individu (Saputra, 2020).

Perusahaan yang bergerak pada bidang kreatif menjadi tak berdaya pada saat pandemi. Mulai dari perusahaan seperti desain grafis, film, *game*, kuliner, seni rupa, busana, kerajinan, musik, fotografi maupun seni pertunjukan. Hal ini disebabkan karena masyarakat saling berusaha untuk mengurangi interaksi diluar ruangan agar bisa menekan persebaran pandemi (Arianto, 2020). Pembatalan pekerjaan secara mendadak dan kurangnya permintaan produk membuat para pekerja industri kreatif mengalami kesulitan ekonomi (Saputra, 2020).

Hal tersebut dipertajam lagi oleh kebijakan pemerintah terkait pemberlakuan *lockdown*, *social distancing*, dan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) yang berdampak pada penurunan permintaan industri kreatif di Indonesia. Selain itu, banyak perusahaan yang mengalami berbagai permasalahan seperti penjualan yang menurun, tersendatnya permodalan, distribusi yang kurang lancar, kesulitan memperoleh bahan baku dan terjadinya banyak pemutusan hubungan kerja untuk pekerja serta buruh. Penjelasan tersebut menunjukkan bahwa dampak yang

ditimbulkan pandemi *Covid-19* terhadap industri kreatif masih terbilang besar dan jauh dari kata pulih (Fauzan, 2020). Hal ini bisa menjadi ancaman bagi perekonomian nasional (Arianto, 2020).

Pada saat ini persaingan perusahaan semakin global serta dinamis meliputi perubahan ekonomi, sosial, maupun teknologi yang semakin pesat (Yu et al., 2019). Maka dari itu, perlu adanya dorongan perilaku positif dari para karyawan yang nantinya berdampak juga dalam menciptakan berbagai ide inovatif untuk perusahaan. Dengan kata lain pelaku di industri kreatif setidaknya bisa mengontrol *Psychological Capital* (PsyCap) serta menekankan pentingnya *Innovative Work Behavior* (IWB) pekerja yang ada di dalam perusahaan (Turek, 2015). Adapun *Psychological Capital* merupakan suatu bagian dari psikologis positif yang dimiliki oleh setiap individu yang berguna untuk membantu individu tersebut untuk dapat berkembang dengan adanya efikasi diri, harapan, optimisme dan resiliensi dalam dirinya (Luthans et al., 2006). Sedangkan menurut Janssen (2000) *Innovative Work Behavior* merupakan sebuah perilaku inovatif mulai dari penciptaan, pengenalan dan pengaplikasian gagasan baru secara sengaja dalam suatu pekerjaan, kelompok, maupun organisasi yang bertujuan untuk memperoleh keuntungan. Oleh karenanya para karyawan diharapkan mempunyai optimisme, harapan, keyakinan, dan ketahanan mental agar tetap menunjukkan perilaku inovatif serta produktif di kondisi pandemi yang serba tidak pasti seperti ini.

Para karyawan atau pekerja kreatif sepatutnya memiliki sebuah pemikiran yang kreatif serta motivasi yang kuat dalam bekerja. Sesuai dengan variabel mediasi dari penelitian ini yaitu *Employee Creativity* (EC)

dan *Employee Engagement* (EE). *Employee Creativity* merupakan sebuah kreativitas yang dikaitkan dengan kepribadian, kemampuan kognitif, dan motivasi dari seorang karyawan (Anderson et al., 2014). Sedangkan untuk *Employee Engagement* merupakan sebuah sikap positif yang dimiliki oleh karyawan terhadap organisasi dimana ia bekerja serta menerapkan nilai-nilai yang dimiliki oleh organisasi tersebut (Robinson et al., 2004).

Selain itu, terdapat penelitian yang menguji pengaruh antara *Psychological Capital* dan *Innovative Work Behavior*. Pekerja yang mempunyai optimisme, harapan, keyakinan, dan ketahanan mental yang tinggi akan menunjukkan keberanian untuk menghadapi situasi sulit di organisasinya (Luthans et al., 2007). Sifat ini sesuai dengan fakta bahwa ketika karyawan melaksanakan perilaku kerja yang inovatif (IWB) serta berharap ide-ide mereka dapat bermanfaat untuk organisasi agar berkembang maka meningkat pula kinerja mereka (Yuan & Woodman, 2010). Ada juga salah satu penelitian yang mengatakan bahwa kreativitas karyawan akan lebih berkembang ketika diimbangi dengan peran *Psychological Capital* (Cai et al., 2019). Dengan kata lain *Psychological Capital* memiliki potensi kuat untuk meningkatkan

kreativitas karyawan (EC) (Avey et al., 2011; dan Lysova et al., 2019). Tidak hanya itu, hasil penelitian dari Avey & Luthans (2008) juga mengemukakan bahwa emosi positif atau sebuah *Psychological Capital* memiliki keterkaitan dengan keterlibatan karyawan (EE). Oleh karena itu, *PsyCap* juga memiliki potensi yang kuat dalam meningkatkan *Employee Creativity* dan *Employee Engagement* seorang karyawan.

Sebagai contoh, Kota Kediri merupakan salah satu kota yang kaya akan industri kreatif (Sardanto, 2016). Salah satunya yaitu industri kreatif sentra tenun ikat Bandar Kidul Kota Kediri. Tenun ikat menjadi salah satu ikon industri kreatif di bidang kerajinan yang ada di Kota Kediri (Pemerintahan Kota Kediri, 2021). Terdapat sentra kerajinan tenun ikat yang berlokasi di Kelurahan Bandar Kidul, Kecamatan Mojojoto, Kota Kediri.

Dalam 1 desa tersebut ada sekitar 10 perusahaan tenun ikat yang masih aktif beroperasi sampai sekarang. Setiap perusahaan memiliki jumlah karyawan atau karyawan yang beragam, yang terbagi dalam beberapa *job description* dalam membuat berbagai hasil kerajinan tenun ikat. Hasil dari kerajinan tenun ikat ini tidak hanya berupa kain saja, akan tetapi masih banyak produk

Table 1. Daftar Nama Perusahaan Tenun Ikat Bandar Kidul Kota Kediri

No	Nama Perusahaan Tenun Ikat	Alamat
1	Tenun Ikat Medali Emas	Jl. KH. Agus Salim Gg. VIII / 54C
2	Tenun Ikat Kodok Ngorek	Jl. KH. Agus Salim Gg. VII / 51B
3	Tenun Ikat Kodok Ngorek 2	Jl. KH. Agus Salim Gg. VII / 21B
4	Tenun Ikat Kurniawan	Jl. KH. Agus Salim Gg. VIII / 43
5	Tenun Ikat Aam Putra	Jl. KH. Agus Salim Gg. VIII / 33B
6	Tenun Ikat Risquna JC	Jl. KH. Agus Salim Gg. VIII / 21
7	Tenun Ikat Sahabat	Jl. KH. Agus Salim Gg. VIII
8	Tenun Ikat Barokah	Jl. KH. Agus Salim Gg. VIII
9	Tenun Ikat Bandoel	Jl. KH. Agus Salim Gg. VIII / 9C
10	Tenun Ikat Sempurna	Jl. KH. Agus Salim Gg. VII / 19

Sumber: Data Survei

lain yang dibuat dari kain tenun seperti contoh seragam, baju fashion, sepatu, tas, *syal*, kain penutup tisu, kain penutup galon sarung dan masih banyak lagi.

Namun pada saat pandemi melanda perusahaan tenun ikat Bandar Kidul juga terkena dampaknya. Pada saat masuknya *virus corona*, perusahaan tenun ikat mengalami penurunan penjualan sangat drastis yang berdampak juga pada proses produksi. Penjelasan tersebut sesuai dengan hasil observasi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti kepada setiap pemilik perusahaan melalui proses wawancara. Penelitian pendahuluan pada perusahaan tenun ikat “Medali Emas” dilakukan pada tanggal 27 Oktober 2021 dengan menemui Ibu Ruqoyah selaku pemilik perusahaan. Sedangkan penelitian pendahuluan pada perusahaan tenun ikat “Kodok Ngorek 2” dilakukan pada tanggal 12 Januari 2021 dengan menemui Ibu Hanafiyah selaku pemilik perusahaan. Hasil yang didapat yaitu para *owner* telah berupaya agar penjualan dan proses produksi berjalan seperti biasanya. Akan tetapi setiap *owner* perusahaan sempat kehabisan cara agar produk tenun ikatnya kembali laku dan mendapat permintaan dari konsumen. Namun disaat *owner* merasa *stuck* dan tidak menemukan jalan keluar, disinilah beberapa karyawan memberi ide dan solusi kepada perusahaan. Ide dan solusi yang diberikan karyawan pada saat itu adalah membuat masker dari kain yang terbuat dari tenun ikat. Kondisi pada saat itu masker langka dan mahal, sehingga ini bisa menjadi peluang dalam mengatasi krisis penjualan serta produksi di perusahaan. Respon awal dari para *owner* pun sama-sama masih ragu untuk memproduksi masker. Hal itu dilatarbelakangi oleh kekhawatiran tidak laku karena harga jual yang tinggi serta rendahnya *awareness*

masyarakat terhadap tenun ikat. Tetapi para karyawan tetap meyakinkan dengan optimis dan penuh harapan pada setiap *owner* perusahaan agar optimis untuk memproduksi masker pada saat itu. Hal tersebut juga merupakan bentuk nyata *PsyCap* dari para karyawan 2 perusahaan. Pada akhirnya saran dari karyawan mereka itulah yang sudah menyelamatkan kondisi krisis di setiap perusahaan tenun ikat Bandar Kidul.

Adapun fenomena yang terjadi pada 2 perusahaan ini adalah ketika perusahaan mengalami permasalahan besar yang melanda, para karyawan menunjukkan upaya untuk memberikan solusi atau ide agar perusahaannya juga tetap bertahan serta tidak mengalami kerugian yang didukung dengan emosi positif karyawan seperti optimis, kepercayaan diri, harapan, serta berusaha bangkit dari keterpurukan. Perilaku kerja inovatif yang diciptakan oleh para karyawan juga diwujudkan dengan cara membuat masker dari kain hasil sisa produk tenun ikat lainnya (seragam, baju fashion, sepatu, tas, *syal*, kain penutup tisu, kain penutup galon sarung) yang masih layak untuk diolah. Hal ini dilakukan bertujuan agar bisa lebih menekan biaya yang bahan baku yang terlalu banyak. Selain itu, wujud nyata dari *Employee Engagement* para karyawan pada setiap perusahaannya yaitu mereka memiliki fleksibilitas mental, antusias, dan perhatian penuh dalam bekerja meski dihadapkan tantangan yang serba sulit saat pandemi. Sehingga fenomena yang terjadi ini merupakan bentuk dari implementasi *PsyCap*, *Innovative Work Behavior*, *Employee Creativity*, dan *Employee Engagement* dalam 2 perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian ini akan berfokus untuk menguji pengaruh

*Psychological Capital* terhadap *Innovative Work Behavior* dengan peran mediasi *Employee Creativity* dan *Employee Engagement* di perusahaan Medali Emas dan Kodok Ngorek 2. Hal ini perlu dilakukan karena masih belum dijumpai penelitian terdahulu yang meneliti tentang pengaruh 4 variabel penelitian yang sudah disebutkan diatas secara sekaligus diantaranya *Psychological Capital* terhadap *Innovative Work Behavior* yang dimediasi oleh *Employee Creativity* dan *Employee Engagement* dalam konteks para karyawan di perusahaan yang bergerak dibidang kreatif.

Berdasarkan pemaparan diatas, maka penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

- H : *Psychological Capital* berpengaruh positif signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* pada karyawan di 2 perusahaan tenun ikat Bandar Kidul Kota Kediri.
- H2 : *Psychological Capital* berpengaruh positif signifikan terhadap *Employee Creativity* pada karyawan di 2 perusahaan tenun ikat Bandar Kidul Kota Kediri.
- H3 : *Psychological Capital* berpengaruh positif signifikan terhadap *Employee Engagement* pada karyawan di 2 perusahaan tenun ikat Bandar Kidul Kota Kediri.
- H4 : *Employee Creativity* berpengaruh positif signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* pada karyawan di 2 perusahaan tenun ikat Bandar Kidul Kota Kediri.
- H5 : *Employee Engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* pada karyawan di 2 perusahaan tenun ikat Bandar Kidul Kota Kediri.
- H6 : *Employee Creativity* memediasi pengaruh *Psychological Capital*

terhadap *Innovative Work Behavior* pada karyawan di 2 perusahaan tenun ikat Bandar Kidul Kota Kediri.

- H7 : *Employee Engagement* memediasi pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Innovative Work Behavior* pada karyawan di 2 perusahaan tenun ikat Bandar Kidul Kota Kediri.

## REVIEW TINJAUAN PUSTAKA

### Landasan Teori

#### *Psychological Capital*

*Psychological Capital* atau yang biasa disebut *PsyCap* didefinisikan sebagai bentuk komponen psikologis positif dalam individu maupun organisasi yang dapat dikembangkan, dikelola, diarahkan secara efektif untuk peningkatan kinerja organisasi (Luthans, 2002). Sedangkan menurut Peterson *et al.* (2011) menyatakan bahwa *PsyCap* merupakan kapasitas dasar yang dianggap penting untuk memotivasi, memproses kognitif, perjuangan untuk sukses, serta kinerja individu di suatu tempat kerja. *PsyCap* akan membentuk sebuah paradigma positif yang nanti akan diaplikasikan berupa tindakan setiap individu yang berhubungan dengan kondisi lingkungan organisasi serta bertujuan untuk meraih keberhasilan melalui motivasi dan usaha (Luthans *et al.*, 2007). Ini menunjukkan *PsyCap* berperan penting dalam perubahan organisasi kedepannya.

Ada 4 dimensi *PsyCap* menurut Luthans (2007) antara lain:

#### 1. *Self-Efficacy*

*Self-efficacy* atau biasa disebut dengan kepercayaan diri merupakan sebuah keyakinan individu tentang kemampuannya dalam menumbuhkan motivasi, pemikiran dan tindakan guna mencapai tujuan tertentu (Luthans and Stajkovic, 1998).

#### 2. *Optimism*

Menurut Çavuş dan Gökçen, (2015)

mereka berpendapat bahwa optimisme merupakan sebuah keinginan dan harapan psikologis seseorang untuk mendapatkan hasil yang terbaik serta membawa dampak positif bagi kesehatan mental dan fisiknya.

### 3. *Hope*

Dalam penelitian Snyder *et al* (1991) menjelaskan bahwa harapan berperan sebagai energi yang berfokus pada tujuan pribadi untuk mencapai sebuah target.

### 4. *Resilience*

*Resilience* merupakan sebuah kapasitas individu yang dapat dikembangkan dengan tujuan bangkit kembali dari keterpurukan, konflik, maupun kegagalan (Luthans, 2002).

Dengan demikian, *PsyCap* dapat didefinisikan sebagai suatu kemampuan dasar seorang individu untuk berpikir positif dalam setiap tindakan, mampu menetapkan target untuk meraih tujuan yang ingin dicapai, selalu menumbuhkan harapan positif serta sanggup bertahan dalam kondisi organisasi yang sulit, sehingga nantinya akan berdampak positif juga untuk keberlangsungan organisasi yang dijalani.

### ***Innovative Work Behavior***

*Innovative Work Behavior* atau perilaku kerja inovatif mengacu pada pengembangan, adopsi, dan implementasi ide-ide baru yang digunakan untuk sebuah produk, teknologi, serta metode kerja oleh karyawan (Yuan and Woodman, 2010). Janssen (2000) juga menyebutkan bahwa *Innovative Work Behavior* merupakan suatu penciptaan, pengenalan, serta penerapan sebuah ide baru yang berguna untuk keberlangsungan hidup sebuah organisasi. Pendapat lain dari Kleysen dan Street (2001) tentang perilaku inovatif adalah sebagai pengembangan ide

produk, teknologi, prosedur yang bertujuan untuk meningkatkan sebuah efisiensi dan efektivitas sebuah organisasi.

Ada 3 dimensi serta indikator *Innovative Work Behavior* menurut Janssen (2000) di tempat kerja yaitu :

#### 1. *Idea Generation*

Dalam aspek ini terciptalah sebuah ide-ide baru dari karyawan. Diawali dengan mengenali sebuah masalah yang terjadi di organisasi lalu mencoba untuk memberikan solusi yang bisa berguna untuk organisasi. Ide yang diadopsi bisa dari pemikiran asli karyawan tersebut maupun modifikasi sebuah ide sebelumnya.

#### 2. *Idea Promotion*

Setelah mendapatkan sebuah ide serta solusi, karyawan akan mencoba untuk membagikan ide tersebut kepada rekan kerjanya yang lain agar sebuah gagasannya bisa diterima. Ini termasuk upaya untuk terlibat dalam aktivitas sosial dengan tujuan mencari teman, pendukung, serta membangun koalisi yang memberikan dukungan terhadap ide yang sudah dibuat.

#### 3. *Idea Realization*

Aspek terakhir dari sebuah proses inovasi yaitu merealisasikan sebuah ide yang akan diterapkan ke dalam peran kerja, kelompok, maupun keseluruhan organisasi. Penerapan sebuah ide ini bertujuan untuk memecahkan sebuah permasalahan yang ada di organisasi serta dengan harapan dapat meningkatkan efisiensi kerja organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *Innovative Work Behavior* merupakan sebuah perilaku yang dimiliki oleh para karyawan dalam menciptakan, memperkenalkan serta mengaplikasikan sebuah ide baru yang

nantinya berguna untuk pribadi maupun organisasinya. Perilaku yang dimaksud pada definisi *Innovative Work Behavior* sendiri nantinya lebih merujuk pada sebuah tindakan yang dilakukan oleh para karyawan. Tidak hanya sebuah pemikiran atau sebuah gagasan saja, namun akan diaplikasikan kedalam langkah nyata yang dilakukan oleh para karyawan.

### ***Employee Creativity***

Kreativitas memiliki definisi sebagai sikap seorang karyawan dalam mengembangka solusi atau ide-ide baru yang berguna untuk menghadapi tantangan dan memecahkan permasalahan yang berhubungan dengan pekerjaan (Amabile, 1988). Zhou dan George (2001) berpendapat bahwa untuk menjadi kreatif, ide seseorang harus memberikan nilai bisnis. Contoh yang dimaksud adalah menciptakan produk, layanan baru, memanfaatkan peluang bisnis, dan meningkatkan efektivitas organisasi. Sedangkan menurut Cheung dan Wong (2011) *Employee Creativity* merupakan sikap karyawan dalam menggunakan berbagai keterampilan, kemampuan, pengetahuan, pandangan, dan pengalaman mereka yang beragam untuk menghasilkan ide-ide baru yang berguna untuk pengambilan keputusan, pemecahan masalah, serta penyelesaian tugas dengan cara yang lebih efisien.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Employee Creativity* merupakan sebuah sikap karyawan dalam mengembangkan suatu ide yang sudah ada sebelumnya ataupun menciptakan sesuatu ide serta gagasan baru yang berguna untuk perusahaan. Sikap yang dimaksud dalam definisi *Employee Creativity* ini adalah pola pikir, sudut pandang, maupun cara karyawan dalam memahami sebuah fenomena yang terjadi di perusahaannya.

### ***Employee Engagement***

*Employee Engagement* merupakan keterlibatan pribadi seorang karyawan secara fisik, kognitif, dan emosional yang diekspresikan dengan mempekerjakan diri mereka sendiri selama ia masih mempunyai peran dalam pekerjaannya (Kahn, 1990). Crawford *et al.* (2010) juga menyebutkan bahwa ketika individu memilih untuk terlibat dalam organisasi, mereka akan menginvestasikan tangan, kepala, dan hati dalam proses kinerja. Maka dari itu, dapat dikatakan bahwa seorang karyawan yang ingin ikut andil dalam keterlibatan organisasi maka ia akan menunjukkan diri mereka sepenuhnya dalam peran yang mereka dapatkan.

Schaufeli dan Bakker (2010) menyebutkan bahwa ada tiga aspek dari *Employee Engagement*, yaitu :

#### **1. *Vigor***

Suatu keadaan seorang karyawan merasa memiliki energi serta tingkat fleksibilitas mental yang tinggi dalam bekerja. Dalam hal ini karyawan mencoba untuk berani menghadapi kesulitan yang dihadapi, menjaga kualitas hasil kinerja, memberi usaha yang terbaik, serta merasa tertantang bila diberi banyak tugas.

#### **2. *Dedication***

Sebuah perasaan individu yang merasa adanya korelasi terhadap pekerjaannya dan menunjukkan ketertarikan dalam melakukan segala bentuk pekerjaan yang ditetapkan. Seorang yang memiliki aspek *dedication* akan menganggap penting sebuah pekerjaan serta sangat antusias dalam menyelesaikan pekerjaannya.

#### **3. *Absorption***

*Absorption* merupakan perilaku karyawan dimana ia bersedia memberikan perhatian penuh akan

pekerjaan yang telah diberikan kepadanya. Dapat dicirikan dengan berkonsentrasi terhadap pekerjaan, merasa senang dalam menjalani pekerjaan, serta merasa waktu berjalan cepat ketika melakukan pekerjaan.

Berdasarkan pemaparan definisi *Employee Engagement* menurut beberapa tokoh di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *Employee Engagement* merupakan hubungan psikologis yang dimiliki karyawan pada perusahaan atau organisasi dengan sebuah keterlibatan fisik, kognitif, dan emosional. *Employee Engagement* juga ditunjukkan dengan sikap maupun perilaku karyawan dalam memberikan upaya atau usaha lebih dalam menyelesaikan pekerjaannya demi tercapainya tujuan dan kesuksesan bersama.

#### **Keterkaitan Antar Variabel dan Penentuan Hipotesis**

##### ***Keterkaitan Psychological Capital dengan Innovative Work Behavior***

Ada beberapa penelitian yang menunjukkan bahwa *Psychological Capital* memiliki keterkaitan atau pengaruh dengan *Innovative Work Behavior*. Karyawan yang optimis cenderung memiliki harapan positif untuk mencapai tujuan mereka, berhasil mengatasi tantangan, dan menghadapi situasi yang merugikan (Mishra *et al.*, 2017). Optimisme, kepercayaan diri, harapan dan ketahanan pada gilirannya akan memperluas atau melipatgandakan jalur yang dihasilkan dalam menunjukkan perilaku kerja yang inovatif (Mishra *et al.*, 2017). Penelitian lain yang dilakukan oleh Turek (2015) juga menyebutkan bahwa *PsyCap* berhubungan positif dengan *Innovative Work Behavior*. Pada penelitian ini menegaskan hubungan antara *Innovative Work Behavior* yang memperkuat pembenaran dan kebutuhan dari *PsyCap* sebagai variabel penjelas.

Dengan demikian, hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut:

***H1: Psychological Capital berpengaruh positif signifikan terhadap Innovative Work Behavior pada karyawan di 2 perusahaan tenun ikat Bandar Kidul Kota Kediri.***

##### ***Keterkaitan Psychological Capital dengan Employee Creativity***

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Yu *et al.* (2019) mengembangkan dan menguji bagaimana *PsyCap* dan empat aspek yang ada dalam *PsyCap* seperti *hope*, *optimism*, *self-efficacy*, dan *resilience* mendorong sebuah *Employee Creativity*. Avey *et al.* (2012) menyampaikan bahwa *PsyCap* dapat menjadi salah satu mekanisme dimana pemimpin dapat mempengaruhi *Employee Creativity*. Cai *et al.* (2019) juga meneliti keterkaitan antara *PsyCap* dengan *Employee Creativity*. Penelitian ini mengungkapkan bahwa *PsyCap* paling efektif dalam meningkatkan *Employee Creativity* ketika *supervisor support* dan *job characteristics* tinggi. Dengan demikian, hipotesis kedua dalam penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut :

***H2: Psychological Capital berpengaruh positif signifikan terhadap Employee Creativity pada karyawan di 2 perusahaan tenun ikat Bandar Kidul Kota Kediri.***

##### ***Keterkaitan Psychological Capital dengan Employee Engagement***

*Psychological Capital* sangat penting untuk meningkatkan *Employee Engagement* serta menunjukkan dampak yang lebih kuat bagi keterlibatan karyawan (Kang and Busser, 2018). Dalam penelitian tersebut menyebutkan bahwa penting bagi karyawan untuk membawa sumber daya positif yaitu *PsyCap* ke tempat kerjanya.

Karyawan dengan tingkat *PsyCap* yang lebih tinggi (dalam hal harapan, tingkat kepercayaan, kemampuan bangkit kembali dan pandangan optimis) menunjukkan tingkat keterlibatan kerja yang lebih tinggi di tempat kerja di industri (Sihag and Sarikwal, 2014). Dengan demikian, hipotesis ketiga dalam penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut :

***H3: Psychological Capital berpengaruh positif signifikan terhadap Employee Engagement pada karyawan di 2 perusahaan tenun ikat Bandar Kidul Kota Kediri.***

#### ***Keterkaitan Employee Creativity dengan Innovative Work Behavior***

Sipko *et al.* (2019) melakukan penelitian yang berfokus pada dampak pemberdayaan kepemimpinan dan tantangan lingkungan kerja terhadap kreativitas karyawan penjualan dan perilaku kerja inovatif di industri perbankan Vietnam. Dalam penelitian tersebut menyatakan bahwa perlunya organisasi mendorong kreativitas di antara karyawan untuk mempromosikan perilaku kerja yang inovatif. Volery dan Tarabashkina (2021) juga menyebutkan bahwa sebuah kreativitas karyawan mungkin juga berpengaruh dalam merangsang perilaku kerja inovatif di sebuah perusahaan. Dengan demikian, hipotesis keempat dalam penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut :

***H4: Employee Creativity berpengaruh positif signifikan terhadap Innovative Work Behavior pada karyawan di 2 perusahaan tenun ikat Bandar Kidul Kota Kediri.***

#### ***Keterkaitan Employee Engagement dengan Innovative Work Behavior***

Keterlibatan dan inovasi memperkuat satu sama lain, terutama perilaku kerja inovatif yang dipengaruhi oleh karyawan

yang terlibat, dan karyawan yang terlibat lebih cenderung bertindak inovatif (Vithayaporn and Ashton, 2019). Penelitian tersebut menyatakan bahwa sebuah inovasi mencerminkan upaya kreatif karyawan. Sundaray (2011) menyatakan bahwa seorang karyawan yang memiliki keterikatan pada perusahaan akan menunjukkan antusiasme yang positif terhadap pekerjaan serta kemauan dalam kinerjanya terhadap kreativitas dan inovasi. Dari literatur yang dikembangkan oleh Yuan dan Woodman (2010) terkait *Innovative Work Behavior* di tempat kerja menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki keterlibatan yang lebih dalam bekerja juga dapat menciptakan perilaku kerja inovatif. Dengan demikian, hipotesis kelima dalam penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut :

***H5: Employee Engagement berpengaruh positif signifikan terhadap Innovative Work Behavior pada karyawan di 2 perusahaan tenun ikat Bandar Kidul Kota Kediri.***

#### ***Keterkaitan Psychological Capital dengan Innovative Work Behavior yang dimediasi oleh Employee Creativity***

Penelitian yang dilakukan oleh Asbari *et al.* (2021) menemukan hasil terkait *PsyCap* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* yang dimediasi oleh *individual creativity*. Penelitian tersebut menyiratkan bahwa dari perspektif individu karyawan, *individual creativity* merupakan prasyarat yang diperlukan untuk *Innovative Work Behavior*. Berdasarkan peran inti *individual creativity*, peningkatan *individual creativity* karyawan karena adanya *PsyCap* yang dapat mendorong karyawan untuk bereksperimen dan menerapkan ide-ide kreatif, jika mereka melihat manfaat untuk pekerjaan mereka. Dengan demikian, hipotesis ketujuh dalam penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut :

**H6: Employee Creativity memediasi pengaruh Psychological Capital terhadap Innovative Work Behavior pada karyawan di 2 perusahaan tenun ikat Bandar Kidul Kota Kediri.**

Dengan demikian, hipotesis ketujuh dalam penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut :

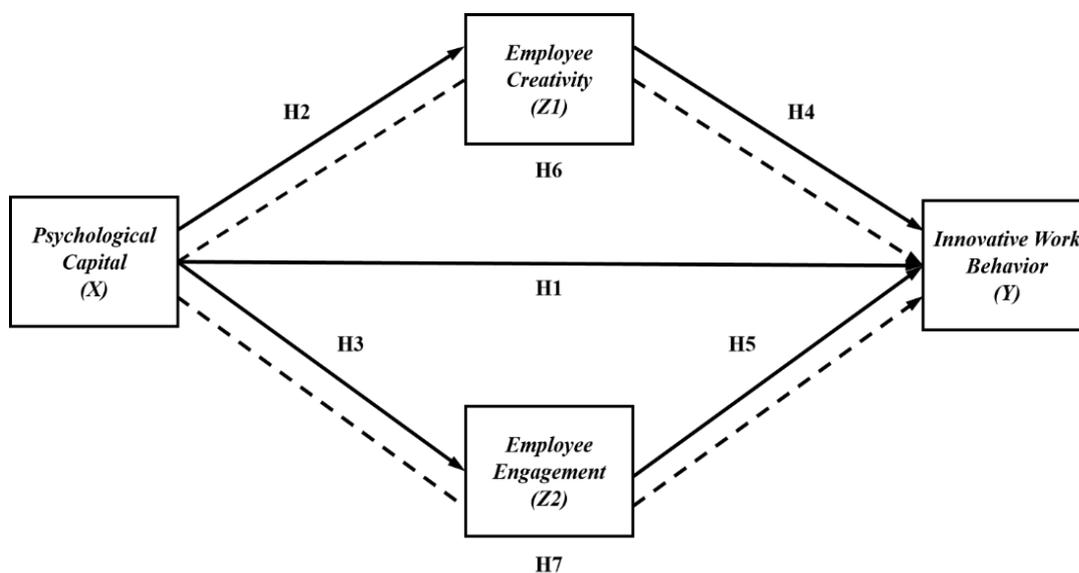
**H7: Employee Engagement memediasi pengaruh Psychological Capital terhadap Innovative Work Behavior pada karyawan di 2 perusahaan tenun ikat Bandar Kidul Kota Kediri**

**Keterkaitan Psychological Capital dengan Innovative Work Behavior yang dimediasi oleh Employee Engagement**

Masih jarang ditemukan sebuah penelitian yang meneliti keterkaitan antara *Psychological Capital* dengan *Innovative Work Behavior* yang dimediasi oleh *Employee Engagement*. Meskipun demikian, terdapat penelitian yang menempatkan *work engagement* sebagai mediasi dalam keterkaitan *Psychological Capital* terhadap *organizational citizenship behavior*. Penelitian yang dilakukan oleh Gupta *et al.* (2017) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara *PsyCap* dan *work engagement* dapat mendorong seorang manajer untuk merancang cara melibatkan karyawan dengan menetapkan tujuan yang cukup menantang bagi mereka.

**METODE**

Penelitian ini lebih menekankan pada pengujian ada atau tidaknya hubungan antara variabel yang telah dirumuskan pada hipotesis penelitian. Oleh karena itu, metode yang cocok untuk digunakan pada penelitian ini yaitu metode kuantitatif. Untuk teknik pengukuran atau analisis yang digunakan berbasis numerik untuk mencapai tujuan penelitian (Zikmund *et al.*, 2010:134). Dalam metode ini, hubungan antara variabel yang diamati dapat diukur dengan menekankan pengujian hipotesis statistik. Fokus metode kuantitatif adalah mengumpulkan data set dan melakukan generalisasi untuk menjelaskan fenomena



Gambar 1. Model Penelitian

husus yang dialami oleh populasi. Oleh karena itu, penelitian ini tidak hanya sekedar menjelaskan fenomena yang terjadi, tetapi juga merupakan upaya untuk menguji teori.

Penyebaran serta pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode kuesioner *offline* atau *paper* yang dibagikan kepada seluruh karyawan 2 perusahaan tenun ikat. Pengukuran data menggunakan skala Likert 1 sampai 5. Sedangkan jenis data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini diuji melalui aktivitas survei, penyebaran kuesioner, serta proses interview pada para karyawan maupun pemilik 2 perusahaan tenun ikat Bandar Kidul Kota Kediri. Sedangkan data sekunder pada penelitian ini menggunakan data berupa jurnal, artikel, website terkait objek penelitian.

Populasi dan sampel penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan seluruh karyawan dari perusahaan tenun ikat Medali Emas dan Kodok Ngorek 2 Bandar Kidul Kota Kediri. Adapun karyawan dari perusahaan Medali Emas berjumlah 120 dan perusahaan Kodok Ngorek 2 berjumlah 26 karyawan. Sampel diambil dengan menggunakan metode *Total Population Sampling* (TPS), yang mana melibatkan seluruh anggota populasi sebagai sampel. *Total Population Sampling* ini merupakan teknik di mana seluruh populasi yang memenuhi kriteria (misalnya keahlian khusus, pengalaman, dll.) diikutsertakan dalam penelitian yang dilakukan (Etikan, 2016). Definisi operasional variabel pada variabel *PsyCap* penelitian ini mengambil dari Luthans 2007 dengan 24 Indikator, IWB pada penelitian ini mengambil pengukuran dari Janssen 2000 dengan jumlah 8 Indikator, EC pada penelitian ini mengambil pengukuran Variabel dari

Jaiswal dengan 4 Indikator, dan EE pada penelitian ini mengambil dari Schaufeli & Bakker 2010 dengan total 14 indikator.

Dalam penelitian ini teknik analisis yang digunakan adalah *Partial Least Squares-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan menggunakan aplikasi pengolahan data SmartPLS versi 3.3.7. PLS-SEM ini bertujuan untuk menguji hubungan prediktif antar variabel dengan melihat apakah ada hubungan atau pengaruh antar variabel tersebut (*inner model*) sekaligus dapat melakukan pengujian pengukuran (*outer model*) dengan ukuran sampel penelitian yang relatif kecil (Hair *et al.*, 2014).

## HASIL DAN DISKUSI

Ada 4 Karakteristik responden pada penelitian ini yang secara umum terdiri dari Jenis kelamin yang di dominasi oleh perempuan, pendidikan terakhir yang didominasi dengan tingkat SMP/Sederajat, Usia dari para karyawan paling banyak dari umur 31-40 tahun dan yang terakhir lama bekerja para karyawan terbanyak ada pada 4-6 tahun masa kerja.

### Deskripsi Variabel

#### *Deskripsi Variabel Psychological Capital (PC)*

Berdasarkan hasil pengujian data yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa nilai dari rata-rata setiap dimensi pada variabel *Psychological Capital* ini berbeda-beda. Antara lain untuk dimensi *Self-efficacy* mendapatkan rata-rata 3,77, *Hope* mendapatkan rata-rata 3,81, *Optimism* mendapatkan rata-rata 3,71, dan *Resilience* mendapatkan rata-rata 3,50. Sedangkan jawaban responden terhadap variabel *Psychological Capital* mencapai nilai rata-rata 3,70 yang mana ini termasuk dalam kategori tinggi. Maka dari itu,

dapat dinyatakan bahwa kemampuan dasar psikologis dari seluruh karyawan perusahaan tenun ikat Medali Emas dan Kodok Ngorek 2 yang ditandai dengan kepercayaan diri, harapan, optimisme serta keterampilan karyawan dalam mengatasi ketidakpastian, situasi negatif, dan hambatan dalam bekerja sudah termasuk dalam kategori tinggi.

#### ***Deskripsi Variabel Innovative Work Behavior (IWB)***

Berdasarkan hasil pengujian data yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa nilai dari rata-rata jawaban responden terhadap variabel *Innovative Work Behavior* mencapai 3,72, yang mana ini termasuk dalam kategori tinggi. Maka dari itu, dapat dinyatakan bahwa perilaku yang dimiliki oleh seluruh karyawan perusahaan tenun ikat Medali Emas dan Kodok Ngorek 2 dalam menciptakan, memperkenalkan serta mengaplikasikan sebuah ide baru yang nantinya berguna bagi pribadi maupun perusahaan sudah termasuk dalam kategori tinggi.

#### ***Deskripsi Variabel Employee Creativity (EC)***

Berdasarkan hasil pengujian data yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa nilai dari rata-rata jawaban responden terhadap variabel *Employee Creativity* mencapai 3,87 yang mana ini termasuk dalam kategori tinggi. Maka dari itu, dapat dinyatakan bahwa kemampuan seluruh karyawan perusahaan tenun ikat Medali Emas dan Kodok Ngorek 2 untuk menciptakan suatu ide yang sudah ada sebelumnya maupun gagasan baru sudah termasuk dalam kategori tinggi.

#### ***Deskripsi Variabel Employee Engagement (EE)***

Berdasarkan hasil pengujian data yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa

nilai dari rata-rata setiap dimensi pada variabel *Employee Engagement* ini berbeda-beda. Antara lain untuk dimensi *Vigor* mendapatkan rata-rata 3,87, *Dedication* dan *Absorption* mendapatkan rata-rata yang sama yaitu 3,85, sedangkan jawaban responden terhadap variabel *Employee Engagement* mencapai nilai rata-rata 3,86 yang mana ini termasuk dalam kategori baik. Maka dari itu, dapat dinyatakan bahwa sikap maupun perilaku seluruh karyawan perusahaan tenun ikat Medali Emas dan Kodok Ngorek 2 dalam memberikan upaya atau usaha lebih dalam menyelesaikan pekerjaannya demi tercapainya tujuan serta kesuksesan bersama sudah termasuk dalam kategori baik.

#### ***Analisis Model dan Pengujian Hipotesis Pengujian Outer Model***

*Outer model evaluation* ini bertujuan mengetahui hubungan antar indikator variabel laten dengan konstruk yang dimiliki serta untuk mengetahui hasil dari reliabilitas dan validitas variabel yang digunakan dalam penelitian (Hair *et al.*, 2017). Dalam hal ini, pengujian validitas mengacu pada *convergent validity* dan *discriminant validity*. Selain itu, untuk pengujian reliabilitas dilakukan dengan mengacu pada *internal consistency reliability*.

Setelah dilakukan pengujian *outer model evaluation* pada penelitian ini, didapatkan diketahui bahwa seluruh *outer loading* sudah > 0,70. Selain itu, ditinjau dari hasil nilai AVE dan nilai *Composite Reliability* pada penelitian ini telah memenuhi kriteria minimal nilai yaitu > 0,50 dan > 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada indikator yang dikeluarkan. Oleh karena itu, seluruh indikator yang sudah tertera dapat dikatakan valid serta sudah layak untuk digunakan sebagai dasar analisis lebih lanjut dalam penelitian ini.

Table 2. Nilai *Outer Loading*

Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>	Keterangan
<i>Psychological Capital</i> (X)	PC1	0,77	Valid
	PC2	0,74	Valid
	PC3	0,77	Valid
	PC4	0,78	Valid
	PC5	0,75	Valid
	PC6	0,78	Valid
	PC7	0,72	Valid
	PC8	0,70	Valid
	PC9	0,73	Valid
	PC10	0,77	Valid
	PC11	0,83	Valid
	PC12	0,83	Valid
	PC13	0,90	Valid
	PC14	0,80	Valid
	PC15	0,82	Valid
	PC16	0,79	Valid
	PC17	0,85	Valid
	PC18	0,79	Valid
	PC19	0,80	Valid
	PC20	0,79	Valid
	PC21	0,84	Valid
	PC22	0,84	Valid
	PC23	0,75	Valid
	PC24	0,70	Valid
<i>Innovative Work Behavior</i> (Y)	IWB1	0,73	Valid
	IWB2	0,85	Valid
	IWB3	0,89	Valid
	IWB4	0,85	Valid
	IWB5	0,78	Valid
	IWB6	0,80	Valid
	IWB7	0,87	Valid
	IWB8	0,84	Valid
<i>Employee Creativity</i> (Z1)	EC1	0,89	Valid
	EC2	0,79	Valid
	EC3	0,84	Valid
	EC4	0,89	Valid
<i>Employee Engagement</i> (Z2)	EE1	0,91	Valid
	EE2	0,82	Valid
	EE3	0,84	Valid
	EE4	0,87	Valid
	EE5	0,90	Valid
	EE6	0,85	Valid
	EE7	0,82	Valid
	EE8	0,90	Valid
	EE9	0,89	Valid
	EE10	0,88	Valid
	EE11	0,86	Valid
	EE12	0,83	Valid
	EE13	0,85	Valid
	EE14	0,90	Valid

Sumber: Data diolah (2022)

Table 3. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)
<i>Psychological Capital</i> (X)	0,62
<i>Innovative Work Behavior</i> (Y)	0,69
<i>Employee Creativity</i> (Z1)	0,73
<i>Employee Engagement</i> (Z2)	0,75

Sumber: Data diolah (2022)

Table 4. Nilai *Inner Variance Inflation Factor*

Variabel	<i>Employee Creativity</i> (Z1)	<i>Employee Engagement</i> (Z2)	<i>Innovative Work Behavior</i> (Y)
<i>Psychological Capital</i> (X)	<b>1,00</b>	<b>1,00</b>	<b>1,76</b>
<i>Employee Creativity</i> (Z1)			<b>1,65</b>
<i>Employee Engagement</i> (Z2)			<b>1,09</b>

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 3 diatas, dapat diketahui bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai AVE > 0,50. Maka dari itu, dapat dikatakan bahwa setiap indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel tersebut sudah valid serta bisa digunakan dalam penelitian ini.

Selain itu, diketahui juga bahwa indikator-indikator pada setiap konstruk variabel memiliki nilai *cross loading* terbesar pada konstruk variabel itu sendiri dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lain. Dengan demikian, semua indikator dalam penelitian ini antara lain variabel *Psychological Capital*, *Innovative Work Behavior*, *Employee Creativity*, dan *Employee Engagement* telah memenuhi kriteria *discriminant validity*.

### **Pengujian Inner Model**

Pengujian *inner model evaluation* ini bertujuan untuk menguji keterkaitan antar

variabel yang digunakan dalam penelitian (Hair *et al.*, 2014).

Berdasarkan Tabel 4 diatas, dapat diketahui bahwa hasil nilai *inner variance inflation factor* seluruh variabel bebas menunjukkan < 5,00. Hal tersebut membuktikan bahwa tidak terdapat gejala kolinieritas sehingga tidak perlu ada variabel bebas yang harus disingkirkan dari model penelitian. Oleh sebab itu, pengujian atau analisis data sudah layak untuk dilakukan ke tahap selanjutnya.

Pengujian hipotesis juga telah dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan atau pengaruh yang terjadi pada setiap variabel dependen, independen dan mediasi yang nantinya akan menjawab hipotesis yang ada pada penelitian ini. Adapun rincian hasil uji hipotesis untuk masing-masing hipotesis disajikan sebagai berikut:

Table 5. Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pengaruh	Koefisien	t-Hitung	P-Value	Keterangan
H1	<i>Psychological Capital</i> (X) ® <i>Innovative Work Behavior</i> (Y)	0,29	<b>2,09</b>	<b>0,03</b>	<b>Signifikan</b>
H2	<i>Psychological Capital</i> (X) ® <i>Employee Creativity</i> (Z1)	0,62	<b>8,27</b>	<b>0,00</b>	<b>Signifikan</b>
H3	<i>Psychological Capital</i> (X) ® <i>Employee Engagement</i> (Z2)	0,29	<b>2,88</b>	<b>0,00</b>	<b>Signifikan</b>
H4	<i>Employee Creativity</i> (Z1) ® <i>Innovative Work Behavior</i> (Y)	0,32	<b>2,27</b>	<b>0,02</b>	<b>Signifikan</b>
H5	<i>Employee Engagement</i> (Z2) ® <i>Innovative Work Behavior</i> (Y)	0,32	<b>2,55</b>	<b>0,01</b>	<b>Signifikan</b>
H6	<i>Psychological Capital</i> (X) ® <i>Employee Creativity</i> (Z1) ® <i>Innovative Work Behavior</i> (Y)	0,20	<b>2,18</b>	<b>0,02</b>	<b>Signifikan Memediasi Sebagian</b>
H7	<i>Psychological Capital</i> (X) ® <i>Employee Engagement</i> (Z2) <i>Innovative Work Behavior</i> (Y)	0,09	<b>2,28</b>	<b>0,02</b>	<b>Signifikan Memediasi Sebagian</b>

Sumber: Data diolah (2022)

- Pengaruh *PsyCap* terhadap *Innovative Work Behavior* memiliki nilai koefisien 0,29 dengan t-hitung 2,09 > 1,96 dan *P-value* 0,03 < 0,05. Oleh sebab itu, *PsyCap* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* pada karyawan di 2 perusahaan tenun ikat Bandar Kidul Kota Kediri. Dengan demikian, Hipotesis 1 yang menyatakan *Psychological Capital* berpengaruh positif signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* pada karyawan di 2 perusahaan tenun ikat Bandar Kidul Kota Kediri dapat diterima.
- Pengaruh *PsyCap* terhadap *Employee Creativity* memiliki nilai koefisien 0,62 dengan t-hitung 8,27 > 1,96 dan *P-value* 0,00 < 0,05. Oleh karenanya, *PsyCap* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Creativity* pada karyawan di 2 perusahaan tenun ikat Bandar Kidul Kota Kediri. Dengan demikian, Hipotesis 2 yang menyatakan *Psychological Capital* berpengaruh positif signifikan terhadap *Employee Creativity* pada karyawan di 2 perusahaan tenun ikat Bandar Kidul Kota Kediri dapat diterima.
- Pengaruh *PsyCap* terhadap *Employee Engagement* memiliki nilai koefisien 0,29 dengan t-hitung 2,88 > 1,96 dan *P-value* 0,00 < 0,05. Oleh sebab itu, *PsyCap* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* pada karyawan di 2 perusahaan tenun ikat Bandar Kidul Kota Kediri. Dengan demikian, Hipotesis 3 yang menyatakan *Psychological Capital* berpengaruh positif signifikan terhadap *Employee Engagement* pada karyawan di 2 perusahaan tenun ikat Bandar Kidul Kota Kediri dapat diterima.
- Pengaruh *Employee Creativity* terhadap *Innovative Work Behavior* memiliki nilai koefisien 0,32 dengan t-hitung 2,27 > 1,96 dan *P-value* 0,02 < 0,05. Oleh karenanya, *Employee Creativity* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* pada karyawan di 2 perusahaan tenun

- ikat Bandar Kidul Kota Kediri. Dengan demikian, Hipotesis 4 yang menyatakan *Employee Creativity* berpengaruh positif signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* pada karyawan di 2 perusahaan tenun ikat Bandar Kidul Kota Kediri dapat diterima.
5. Pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Innovative Work Behavior* memiliki nilai koefisien 0,32 dengan t-hitung  $2,55 > 1,96$  dan *P-value*  $0,01 < 0,05$ . Oleh sebab itu, *Employee Engagement* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* pada karyawan di 2 perusahaan tenun ikat Bandar Kidul Kota Kediri. Dengan demikian, Hipotesis 5 yang menyatakan *Employee Engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* pada karyawan di 2 perusahaan tenun ikat Bandar Kidul Kota Kediri dapat diterima.
  6. Pengaruh tidak langsung *PsyCap* terhadap *Innovative Work Behavior* melalui *Employee Creativity* memiliki nilai koefisien 0,20 dengan t-hitung  $2,18 > 1,96$  dan *P-value*  $0,02 < 0,05$ . Oleh sebab itu, *Employee Creativity* terbukti memediasi pengaruh *PsyCap* terhadap *Innovative Work Behavior* pada karyawan di 2 perusahaan tenun ikat Bandar Kidul Kota Kediri. Adapun sifat mediasi *Employee Creativity* adalah memediasi sebagian atau *partial mediation*. Hal tersebut dikarenakan pengaruh langsung maupun tidak langsung dari *PsyCap* terhadap *Innovative Work Behavior* telah terbukti signifikan. Dengan demikian, Hipotesis 6 yang menyatakan *Employee Creativity* memediasi pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Innovative Work Behavior* pada karyawan di 2 perusahaan tenun ikat Bandar Kidul Kota Kediri dapat diterima.
  7. Pengaruh tidak langsung *PsyCap* terhadap *Innovative Work Behavior* melalui *Employee Engagement* memiliki nilai koefisien 0,09 dengan t-hitung  $2,28 > 1,96$  dan *P-value*  $0,02 < 0,05$ . Oleh sebab itu, *Employee Engagement* terbukti memediasi pengaruh *PsyCap* terhadap *Innovative Work Behavior* pada karyawan di 2 perusahaan tenun ikat Bandar Kidul Kota Kediri. Adapun sifat mediasi *Employee Engagement* adalah memediasi sebagian atau *partial mediation*. Hal tersebut dikarenakan pengaruh langsung maupun tidak langsung dari *PsyCap* terhadap *Innovative Work Behavior* telah terbukti signifikan. Dengan demikian, Hipotesis 7 yang menyatakan *Employee Engagement* memediasi pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Innovative Work Behavior* pada karyawan di 2 perusahaan tenun ikat Bandar Kidul Kota Kediri dapat diterima.

### Pembahasan

Tingginya *PsyCap* yang dimiliki oleh para karyawan, nantinya akan meningkatkan kinerja para karyawan dengan lebih baik. Artinya, karyawan perusahaan yang memiliki harapan, optimisme, kepercayaan diri, serta keterampilan dalam mengatasi ketidakpastian, akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerjanya dengan cara memberikan ide serta solusi yang membangun untuk perusahaan (Kark and Carmeli, 2009). Yuan dan Woodman, (2010) menyatakan bahwa dimensi dari *PsyCap* dapat mendukung para karyawan dalam mempraktikkan *Innovative Work Behavior*, yang nantinya berharap ide-ide mereka dapat membantu perusahaan serta juga bisa meningkatkan kinerja mereka. Hal ini juga merupakan salah satu wujud nyata *Innovative Work Behavior* yang dialami para karyawan pada penelitian ini terlihat

dalam hasil survei yang telah dilakukan, karyawan terus berupaya dalam mencari ide baru untuk menambah kinerja dengan baik. Selain itu, hasil survei menampilkan hasil bahwa para karyawan di 2 perusahaan tenun ikat Bandar Kidul Kediri juga selalu berusaha untuk merealisasikan gagasan atau ide yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Berangkat dari hal ini, maka perusahaan perlu untuk senantiasa memberi dukungan semangat dan perhatian untuk para karyawannya, sehingga kedepannya karyawan dapat mempertahankan serta meningkatkan *PsyCap* mereka di perusahaan.

Sesuai dengan nilai rata-rata variabel *PsyCap* dan *Employee Creativity* pada para karyawan 2 perusahaan tenun ikat Bandar Kidul Kediri yang sama-sama menunjukkan hasil tinggi, dapat diambil kesimpulan bahwa tingginya *PsyCap* yang dimiliki para karyawan pada 2 perusahaan tersebut telah memberikan kontribusi serta mendorong karyawan untuk lebih kreatif dalam bekerja. *PsyCap* dari para karyawan di 2 perusahaan tenun ikat Bandar Kidul Kediri juga akan meningkatkan *Employee Creativity*. Karyawan dengan *PsyCap* yang tinggi akan membentuk sebuah paradigma positif yang nanti akan diaplikasikan berupa tindakan setiap individu yang berhubungan dengan kondisi lingkungan organisasi serta bertujuan untuk meraih keberhasilan melalui motivasi dan usaha (Luthans *et al.*, 2007). Salah satu wujud nyata dari hubungan antar *PsyCap* dengan *Employee Creativity* yang dialami oleh objek pada penelitian ini yaitu para karyawan masih memiliki harapan, optimisme, kepercayaan diri, serta keterampilan dalam mengatasi ketidakpastian dimasa pandemi. Sehingga dalam menggunakan berbagai kemampuan, pengalaman serta keterampilannya untuk menghasilkan ide-

ide baru dalam penyelesaian tugas yang ada di perusahaan dapat dilakukan dengan cara yang lebih efisien oleh para karyawan. Terlihat juga dalam hasil survei yang telah dilakukan, bahwa dalam menciptakan gagasan atau ide baru, para karyawan dari kedua perusahaan juga menunjukkan orisinalitas ide yang tercipta.

*PsyCap* yang dimiliki oleh karyawan sangat penting untuk meningkatkan *Employee Engagement* serta menunjukkan dampak yang lebih kuat bagi keterlibatan karyawan disebuah perusahaan (Kahn, 1990). Karyawan yang mewujudkan *PsyCap* akan merasa percaya diri dalam berkontribusi pada strategi dan tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan (Kang and Busser, 2018). Para karyawan selalu melihat sesuatu dari perspektif positif dan memiliki kemampuan untuk memecahkan masalah yang terjadi di perusahaannya. Lebih lanjut, hasil dari penelitian ini didukung dengan nilai rata-rata variabel *PsyCap* dan *Employee Engagement* yang sama-sama masuk kedalam kategori "Tinggi". Nilai rata-rata tersebut membuktikan bahwa tingginya *PsyCap* para karyawan di 2 perusahaan tenun ikat Bandar Kidul Kota Kediri dapat mendorong sikap maupun perilaku karyawan dalam upaya atau usaha lebih, dalam menyelesaikan pekerjaannya demi tercapainya tujuan bersama.

Pada penelitian sebelumnya, Sipko *et al.* (2019) menyatakan bahwa pentingnya sebuah perusahaan dalam mendorong kreativitas para karyawannya dengan tujuan untuk menciptakan perilaku kerja yang inovatif. Lebih lanjut, Volery dan Tarabashkina (2021) juga menyebutkan bahwa sebuah kreativitas yang dimiliki oleh karyawan juga akan berpengaruh dalam merangsang perilaku kerja inovatif di perusahaan. Dalam hal ini dapat

diartikan bahwa karyawan perusahaan yang memiliki kemampuan, keterampilan maupun pandangan dalam menghasilkan ide-ide baru, nantinya juga akan menunjukkan perilaku dalam menciptakan, memperkenalkan serta mengaplikasikan sebuah ide baru yang berguna untuk pribadi maupun perusahaannya.

Vithayaporn dan Ashton (2019) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa sebuah keterlibatan dan inovasi karyawan saling memperkuat satu sama lain, terutama karyawan yang memiliki keterlibatan yang tinggi akan lebih menunjukkan perilaku kerja inovatif. Ketika seorang karyawan memiliki keterlibatan yang lebih dalam menyelesaikan pekerjaan mereka, maka ada kemungkinan akan tercipta juga suatu upaya proaktif dalam menyelesaikan permasalahan dengan cara yang inovatif dari karyawan untuk perusahaan (Swaroop dan Dixit, 2018). Hal tersebut sesuai dengan nilai rata-rata variabel *PsyCap* dan *Employee Engagement* yang sama-sama masuk kedalam kategori “Tinggi” pada penelitian ini. Nilai rata-rata tersebut membuktikan bahwa tingginya *Employee Engagement* yang terjadi pada objek penelitian ini juga dapat mendorong para karyawan dalam berperilaku inovatif dalam bekerja.

Hasil yang menunjukkan bahwa *Employee Creativity* memediasi pengaruh *PsyCap* terhadap *Innovative Work Behavior* mungkin masih jarang ditemukan, akan tetapi penelitian yang dilakukan oleh Asbari *et al.* (2021) telah menemukan hasil terkait *PsyCap* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* yang dimediasi oleh *individual creativity*. Dalam penelitian tersebut menyiratkan bahwa dari perspektif individu karyawan, *individual creativity* merupakan prasyarat yang diperlukan untuk *Innovative Work*

*Behavior*. Berdasarkan peran inti *individual creativity*, peningkatan *individual creativity* karyawan karena adanya *PsyCap* yang dapat mendorong karyawan untuk bereksperimen dan menerapkan ide-ide kreatif, jika mereka melihat adanya manfaat untuk individu maupun perusahaan mereka. Hal ini juga menunjukkan bahwa *Psychological Capital* para karyawan 2 perusahaan akan tetap bisa mempengaruhi secara langsung perilaku yang dimiliki oleh para karyawan dalam menciptakan, memperkenalkan serta mengaplikasikan sebuah ide baru, tanpa melalui/melibatkan variabel mediator *Employee Creativity*.

Perlu diketahui juga bahwa masih jarang ditemukan sebuah penelitian yang menguji keterkaitan langsung dari variabel *Psychological Capital* dengan *Innovative Work Behavior* yang dimediasi oleh *Employee Engagement*. Meskipun demikian, topik penelitian yang hampir sama dengan hipotesis ke 7 dalam penelitian ini dilakukan oleh Gupta *et al.* (2017) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara *PsyCap* dan *Work Engagement* dapat mendorong seorang manajer untuk merancang cara melibatkan karyawan dengan menetapkan tujuan yang cukup menantang bagi mereka. OCB lebih ditunjukkan oleh karyawan yang memiliki keterlibatan yang tinggi pada perusahaannya. Hal tersebut disebabkan oleh karyawan yang memiliki keterlibatan yang tinggi secara bersamaan juga akan menginvestasikan energi kognitif, fisik, dan emosional mereka dalam pekerjaan atau target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan (Gupta *et al.*, 2017). Demikian pula, *PsyCap* seorang karyawan dianggap sebagai sumber daya pribadi yang penting dalam membantu karyawan untuk mencapai target pekerjaan. Hal ini juga menjelaskan bahwa *Psychological Capital*

para karyawan 2 perusahaan akan tetap bisa mempengaruhi secara langsung perilaku yang dimiliki oleh para karyawan dalam menciptakan, memperkenalkan serta mengaplikasikan sebuah ide baru, tanpa melalui/melibatkan variabel mediator *Employee Engagement*.

## KESIMPULAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian data, analisis serta pembahasan terkait pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Innovative Work Behavior* dengan peran mediasi *Employee Creativity* dan *Employee Engagement*, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Semakin tinggi *Psychological Capital* yang dimiliki oleh para karyawan, maka akan semakin tinggi pula perilaku yang dimiliki oleh para karyawan perusahaan tenun ikat “Medali Emas” dan “Kodok Ngorek 2” di Bandar Kidul Kota Kediri dalam menciptakan, memperkenalkan serta mengaplikasikan sebuah ide baru yang nantinya berguna untuk pribadi maupun karyawan.
2. Semakin tinggi *Psychological Capital* yang dimiliki oleh para karyawan perusahaan tenun ikat “Medali Emas” dan “Kodok Ngorek 2” di Bandar Kidul Kota Kediri, maka semakin tinggi pula kemampuan karyawan dalam mengembangkan suatu ide yang sudah ada sebelumnya ataupun menciptakan sesuatu ide serta gagasan baru yang berguna untuk perusahaan.
3. Semakin tinggi *Psychological Capital* yang dimiliki oleh para karyawan perusahaan tenun ikat “Medali Emas” dan “Kodok Ngorek 2” di Bandar Kidul Kota Kediri, maka semakin tinggi pula sikap maupun perilaku karyawan dalam memberikan upaya atau usaha lebih dalam menyelesaikan

pekerjaannya demi tercapainya tujuan dan kesuksesan bersama.

4. Semakin tinggi karyawan perusahaan tenun ikat “Medali Emas” dan “Kodok Ngorek 2” di Bandar Kidul Kota Kediri dalam mengembangkan suatu ide maupun gagasan yang berguna untuk perusahaan, maka dalam menciptakan, memperkenalkan serta mengaplikasikan sebuah ide baru yang nantinya berguna untuk pribadi karyawan maupun di perusahaan juga akan cenderung tinggi.
5. Semakin tinggi sikap maupun perilaku karyawan perusahaan tenun ikat “Medali Emas” dan “Kodok Ngorek 2” di Bandar Kidul Kota Kediri dalam memberikan upaya atau usaha lebih dalam menyelesaikan pekerjaan, maka perilaku dalam menciptakan, memperkenalkan serta mengaplikasikan sebuah ide baru yang nantinya berguna untuk pribadi karyawan di perusahaan juga akan cenderung tinggi.
6. Hasil hipotesis penelitian keenam menunjukkan bahwa *Employee Creativity* memediasi secara parsial pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Innovative Work Behavior* pada karyawan perusahaan tenun ikat “Medali Emas” dan “Kodok Ngorek 2” di Bandar Kidul Kota Kediri.
7. Hasil hipotesis penelitian ketujuh *Employee Engagement* memediasi secara parsial pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Innovative Work Behavior* pada karyawan perusahaan tenun ikat “Medali Emas” dan “Kodok Ngorek 2” di Bandar Kidul Kota Kediri.

## Saran

### Saran Bagi Perusahaan

Meskipun hasil dari setiap variabel tergolong tinggi, tidak menutup kemungkinan

bahwa setiap variabel yang dimiliki oleh para karyawan dapat menurun. Oleh sebab itu, perusahaan perlu fokus untuk mempertahankan dan tetap meningkatkan *Psychological Capital*, *Innovative Work Behavior*, *Employee Creativity*, serta *Employee Engagement* yang dimiliki oleh para karyawannya. Hal ini dapat dilakukan dengan beberapa cara antara lain:

1. *Resilience* pada dimensi *Psychological Capital* para karyawan dapat dipertahankan maupun ditingkatkan dengan adanya upaya yang dilakukan oleh *owner* perusahaan dalam memberi dukungan semangat serta perhatian kepada para karyawannya. Selain itu, pentingnya memberikan pelatihan tambahan kepada karyawan agar *skill* yang dimiliki para karyawan meningkat serta beragam. Sehingga bila sewaktu-waktu perusahaan menghadapi tantangan maupun hambatan baru kedepannya, para karyawan juga akan berupaya tetap fokus serta bangkit dari keterpurukan dengan memberikan solusi yang inovatif kepada perusahaan. Dalam hal ini *owner* juga perlu untuk memberi *feedback* positif atas kinerja baik yang telah karyawan lakukan untuk perusahaan. *Feedback* yang dimaksud bisa berupa apresiasi maupun hadiah untuk para karyawan.
2. Untuk mempertahankan maupun meningkatkan *Innovative Work Behavior* yang dimiliki oleh para karyawan dapat dilakukan dengan cara *owner* memberikan kesempatan kepada karyawan agar bebas dalam memperkenalkan atau mengusulkan ide, gagasan, maupun usulan positif yang nantinya dapat diaplikasikan kepada perusahaan. Dengan adanya kebebasan yang diberikan oleh *owner* kepada karyawan dalam berpikir atau berinovasi, maka perusahaan akan

mendapatkan banyak ide, pandangan maupun cara baru yang lebih baik dalam peningkatan produktivitas perusahaan. Selain itu, hal tersebut dapat merangsang para karyawan untuk lebih berani berinovasi dalam segala hal.

3. *Employee Creativity* yang ada pada para karyawan dapat dipertahankan serta ditingkatkan dengan cara *owner* perusahaan mencoba untuk melakukan *sharing* atau bertukar pendapat terkait pengetahuan, ide, metode, maupun informasi baru yang berhubungan dengan perusahaan. Tidak hanya itu, *owner* perusahaan juga dapat memberikan penghargaan atau hadiah kepada karyawan yang memberikan ide atau gagasan kreatifnya ke perusahaan. Selain itu, penting juga untuk memperhatikan kondisi lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman nantinya dapat merangsang pemikiran para karyawan agar lebih kreatif dalam menciptakan sebuah ide yang berguna untuk individu maupun perusahaan.
4. Sedangkan untuk mempertahankan serta meningkatkan *dedication* dan *absorption* pada dimensi *Employee Engagement* para karyawan, dapat dilakukan dengan cara *owner* dari perusahaan berupaya untuk menunjukkan kepedulian kepada para karyawan. Tidak hanya mendengarkan saja, *owner* juga sebaiknya memberikan solusi yang terbaik untuk karyawannya. Rasa kepedulian inilah akan menciptakan rasa keakraban antara *owner* dan para karyawan. Tidak kalah penting juga bagi *owner* untuk lebih meningkatkan komunikasi, pemantauan, serta evaluasi kepada para karyawannya. Hal ini dilakukan dengan tujuan agar para karyawan

memiliki tanggung jawab pada apa yang harus mereka selesaikan, sehingga ini juga dapat meningkatkan *Employee Engagement* pada setiap karyawan di perusahaan.

### **Saran Bagi Penelitian Selanjutnya**

1. Pada penelitian ini hanya membahas tentang pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Innovative Work Behavior* yang dimediasi oleh *Employee Creativity* dan *Employee Engagement* dalam konteks para karyawan di perusahaan yang bergerak dibidang kreatif. Namun, untuk meneliti tentang besarnya upaya dan pengaruh yang dilakukan *owner* dalam meningkatkan setiap variabel pada penelitian ini masih perlu dilakukan penelitian yang lebih lanjut. Sehingga nantinya dapat diketahui apa saja hal yang harus dilakukan *owner* perusahaan bila dikemudian hari *Psychological Capital*, *Innovative Work Behavior*, *Employee Creativity*, dan *Employee Engagement* para karyawan menurun.
2. Dapat diketahui bahwa penelitian ini tidak melibatkan variabel moderasi, maka dari itu penelitian selanjutnya disarankan dapat melakukan modifikasi terhadap model penelitian, seperti menambah, mengurangi, maupun mengubah variabel yang bertujuan untuk memperdalam dan memperluas pengetahuan di bidang sumber daya manusia.
3. Dalam penelitian ini hanya berfokus pada objek penelitian di perusahaan yang bergerak dibidang kreatif yaitu perusahaan tenun ikat saja. Maka dari itu, penelitian selanjutnya disarankan dapat melakukan penelitian dengan karakteristik objek, jumlah sampel,

jenis perusahaan, dan hal lain terkait objek penelitian yang berbeda. Hal ini bertujuan agar dapat memperdalam serta memperluas pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

### **Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Keterbatasan tersebut antara lain:

1. Dalam penelitian ini sudah dilakukan upaya untuk meneliti seluruh perusahaan tenun ikat yang berada di Sentra Tenun Ikat Bandar Kidul Kediri. Akan tetapi, dari hasil observasi yang sudah dilakukan oleh peneliti terhadap ketua paguyuban Sentra Tenun Ikat Bandar Kidul Kota Kediri, didapatkan keterangan bahwa hanya 2 perusahaan yang cocok untuk dijadikan objek penelitian, antara lain perusahaan tenun ikat “Medali Emas” dan “Kodok Ngorek 2”. Sedangkan 8 perusahaan lain yang ada pada sentra tersebut dapat dikatakan kurang aktif dalam hal produksi maupun penjualan tenun ikat. Sehingga dalam penelitian ini hanya menggunakan 2 perusahaan tenun ikat Bandar Kidul Kota Kediri yaitu “Medali Emas” dan “Kodok Ngorek 2”.
2. Penelitian ini menggunakan metode kuesioner *self-report*. *Self-report* merupakan salah satu bentuk pengisian kuesioner atau survei dimana responden membaca serta memilih jawaban kuesioner sendiri tanpa melibatkan campur tangan peneliti. Metode kuesioner tersebut memiliki kelemahan yaitu potensi bias jika responden tidak memberikan jawaban sesuai dengan keadaan sesungguhnya. ◀

---

**DAFTAR PUSTAKA**


---

- Amabile, T. M. (1988) 'A Model of Creativity and Innovation in Organizations', 10.1, pp. 123–167.
- Arianto, B. (2020) 'Pengembangan UMKM Digital di Masa Pandemi Covid-19', *ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis (e-Journal)*, 6(2), pp. 233–247. Available at: <https://www.jurnal.plb.ac.id/index.php/atrabis/article/view/512>.
- Asbari, M. *et al.* (2021) 'From Creativity to Innovation: The Role of Female Employees' Psychological Capital', *International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS)*, 02(02), pp. 66–77. Available at: <https://ijosmas.org/index.php/ijosmas/article/view/18>.
- Avey, J. B., Richmond, F. L. and Nixon, D. R. (2012) 'Leader positivity and follower creativity: An experimental analysis', *Journal of Creative Behavior*, 46(2), pp. 99–118. doi: 10.1002/jocb.8.
- Cai, W. *et al.* (2019) 'Psychological capital and self-reported employee creativity: The moderating role of supervisor support and job characteristics', *Creativity and Innovation Management*, 28(1), pp. 30–41. doi: 10.1111/caim.12277.
- Çavuş, M. and Gökçen, A. (2015) 'Psychological Capital: Definition, Components and Effects', *British Journal of Education, Society & Behavioural Science*, 5(3), pp. 244–255. doi: 10.9734/bjesbs/2015/12574.
- Cheung, M. F. Y. and Wong, C. S. (2011) 'Transformational leadership, leader support, and employee creativity', *Leadership & Organization Development Journal*, 32(7), pp. 656–672. doi: 10.1108/01437731111169988.
- Crawford, E. R., Lepine, J. A. and Rich, B. L. (2010) 'Linking Job Demands and Resources to Employee Engagement and Burnout : A Theoretical Extension and Meta-Analytic Test', 95(5), pp. 834–848. doi: 10.1037/a0019364.
- Gupta, M., Shaheen, M. and Reddy, P. K. (2017) 'Impact of psychological capital on organizational citizenship behavior: Mediation by work engagement', *Journal of Management Development*, 36(7), pp. 973–983. doi: 10.1108/JMD-06-2016-0084.
- Hair, J. F. *et al.* (2014) 'Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research', *European Business Review*, 26(2), pp. 106–121. doi: 10.1108/EBR-10-2013-0128.
- Hair, J. F. *et al.* (2017) *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) - Joseph F. Hair, Jr., G. Tomas M. Hult, Christian Ringle, Marko Sarstedt*, Sage.
- Janssen, O. (2000) 'Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behavior', *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, pp. 287–302.
- Kahn, W. A. (1990) 'PSYCHOLOGICAL CONDITIONS OF PERSONAL ENGAGEMENT AND DISENGAGEMENT AT WORK', 33(4), pp. 692–725.
- Kang, H. J. (Annette) and Busser, J. A. (2018) 'Impact of service climate and psychological capital on employee engagement: The role of organizational hierarchy', *International Journal of Hospitality Management*, 75(May 2017), pp. 1–9. doi: 10.1016/j.ijhm.2018.03.003.
- Kark, R. and Carmeli, A. (2009) 'Alive and creating: the mediating role of vitality and aliveness in the relationship between psychological safety and creative work involvement', *Journal of Organizational Behavior*, 30(6), pp. 785–804. doi: 10.1002/job.571.
- Kleysen, R. F. and Street, C. T. (2001) 'Toward a multi-dimensional measure of individual innovative behavior', *Intellectual Capital*, 2, pp. 284–296.
- Luthans, F. (2002a) 'Positive organizational Behavior: Developing and managing psychological strengths. Academy of Management Executive', *Acta Polytechnica Scandinavica, Civil Engineering and Building Construction Series*, 16(92), pp. 11–17.
- Luthans, F. (2002b) 'The need for and meaning of positive organizational behavior', *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), pp. 695–706. doi: 10.1002/job.165.
- Luthans, F. and Stajkovic, A. D. (1998) 'Social Cognitive Theory and Self-Efficacy: Going Beyond Traditional Motivational and Behavioral Approaches', *Organizational Dynamics*, (Spring), pp. 62–74.
- Luthans, F., Youssef, C. M. and Avolio, B. J. (2007) *Psychological Capital: Developing the Human Competitive*

- Edge, *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. doi: 10.1093/acprof:oso/9780195187526.001.0001.
- Mishra, P. *et al.* (2017) 'How work-family enrichment influence innovative work behavior: Role of psychological capital and supervisory support', *Journal of Management and Organization*, 25(1), pp. 58–80. doi: 10.1017/jmo.2017.23.
- Peterson, S. J. *et al.* (2011) 'Psychological capital and employee performance: A latent growth modeling approach', *Personnel Psychology*, 64(2), pp. 427–450. doi: 10.1111/j.1744-6570.2011.01215.x.
- Saputra, D. (2020) *INDUSTRI KREATIF INDONESIA DI TENGAH PANDEMI COVID-19*. Available at: <https://student-activity.binus.ac.id/himtri/2020/08/24/industri-kreatif-indonesia-di-tengah-pandemi-covid-19/> (Accessed: 12 October 2021).
- Schaufeli, W. B. and Bakker, A. B. (2010) 'Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the cobcept', *Work*, pp. 10–24. Available at: <http://psycnet.apa.org/psycinfo/2010-06187-002>.
- Sihag, P. and Sarikwal, L. (2014) 'Impact of Psychological Capital on Employee Engagement : A Study of IT Professionals in Indian Context', *Management Studies and Economic Systems*, 1(2), pp. 127–139. doi: 10.12816/0006211.
- Snyder, C. R., Irving, L. M. and Anderson, J. R. (1991) 'Handbook of social and clinical psychology: the health perspective', *Choice Reviews Online*, pp. 28-6501-28-6501. doi: 10.5860/choice.28-6501.
- Sundaray, B. K. (2011) 'Employee Engagement : A Driver of Organizational Effectiveness', *European Journal of Business and Management*, 3(8), pp. 53–60.
- Swaroop, P. and Dixit, V. (2018) 'Employee engagement, work autonomy and innovative work behaviour: An empirical study', *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 4(2), pp. 158–176.
- Tri, H. T., Nga, V. T. and Sipko, J. (2019) 'Predicting overall staffs' creativity and innovative work behavior in banking', *Management and Marketing*, 14(2), pp. 188–202. doi: 10.2478/mmcks-2019-0013.
- Turek, A. W. (2015) 'Innovative work behavior and psychological capital-analysis or relationships', *Psychology*, pp. 1–18.
- Vithayaporn, S. and Ashton, A. S. (2019) 'Employee Engagement and Innovative Work Behavior: A Case Study of Thai Airways International', 6(June), pp. 123–148.
- Volery, T. and Tarabashkina, L. (2021) 'The impact of organisational support, employee creativity and work centrality on innovative work behaviour', *Journal of Business Research*, 129(March), pp. 295–303. doi: 10.1016/j.jbusres.2021.02.049.
- Yu, X. *et al.* (2019) 'The role of psychological capital in employee creativity', *Career Development International*, 24(5), pp. 420–437. doi: 10.1108/CDI-04-2018-0103.
- Yuan, F. and Woodman, Richard W (2010a) 'Innovative behavior in the workplace: The role of performance and image outcome expectations', *Academy of Management Journal*, 53(2), pp. 323–342. doi: 10.5465/amj.2010.49388995.
- Yuan, F. and Woodman, Richard W (2010b) 'Innovative Behavior in the Workplace: The Role of Performance and Image Outcome Expectations', *Academy of Management Journal*, 53(2), pp. 323–342. doi: 10.5465/amj.2010.49388995.
- Yuan, F. and Woodman, Richard W. (2010) 'Innovative Behavior in the Workplace: The Role of Performance and Image Outcome Expectations', *Academy of Management Journal*, 53(2), pp. 323–342. doi: 10.5465/amj.2010.49388995.
- Zhou, J. and George, J. M. (2001) 'When Job Dissatisfaction Leads to Creativity: Encouraging the Expression of Voice', *Academy of Management Journal*, 44(4), pp. 682–696. doi: 10.5465/3069410.
- Zikmund, W. G. *et al.* (2010) *Business Research Methods, Eight Edition*. 8th edn. South Western, USA.

Adopted from: Scientific Paper Series "Management, Economic Engineering in Agriculture and Rural Department (<http://managementjournal.usamv.ro/>)