

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 *Psychological Well-Being*

(Ryff, 2014) menjelaskan bahwa *psychological well-being* adalah suatu keadaan di mana seseorang mempunyai pandangan yang konstruktif terhadap dirinya sendiri dan orang lain, serta didukung oleh tujuan hidup yang jelas dengan keinginan untuk membuat hidupnya lebih bermakna. *Psychological well-being* mencerminkan keadaan emosional yang positif dan seimbang, tercermin dalam perasaan tenang, damai, dan nyaman saat menjalani hidup. Kondisi ini muncul sebagai hasil evaluasi subjektif seseorang terhadap nilai-nilai yang diyakininya dan prestasi yang telah dicapai selama perjalanan hidupnya. Mereka yang memiliki *psychological well-being* yang tinggi biasanya menunjukkan interaksi positif dengan hubungan sosial yang harmonis dan berarti. Selain itu, individu ini juga memiliki tujuan hidup dan arah yang jelas, yang mendorongnya untuk mencapai makna dalam pekerjaan dan aktivitas sehari-hari (Ryff & Singer, 2008).

Menurut (Koroglu & Ozmen, 2021), memberikan kontribusi penting terhadap pemahaman hubungan antara *Psychological Well-Being* (PWB) dan perilaku inovatif karyawan. Dalam studi tersebut, para peneliti menekankan bahwa PWB memiliki peran signifikan dalam meningkatkan *work engagement*, yaitu kondisi psikologis positif yang ditandai oleh semangat tinggi, dedikasi, dan penyerapan (*absorption*) dalam pekerjaan. *Work engagement* sendiri merupakan salah satu prediktor kuat dari perilaku inovatif, karena karyawan yang terlibat secara mendalam dalam pekerjaannya memiliki kecenderungan lebih tinggi untuk

mencari solusi kreatif, berinisiatif, serta bersedia berinvestasi lebih banyak energi dalam proses inovasi.

(Koroglu & Ozmen, 2021) menemukan bahwa individu dengan tingkat PWB yang baik cenderung merasa lebih kompeten, lebih mampu mengendalikan lingkungan kerjanya, dan lebih percaya diri dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Perasaan kompeten ini memicu motivasi intrinsik untuk berkontribusi terhadap kemajuan organisasi melalui ide-ide baru dan tindakan inovatif. Dengan kata lain, PWB berfungsi sebagai landasan emosional dan kognitif yang memungkinkan individu untuk terlibat secara lebih optimal dalam pekerjaan mereka dan pada akhirnya menghasilkan perilaku inovatif yang konsisten.

Menurut (Ryff, 2014), kesejahteraan psikologis terdiri atas enam dimensi utama yang mencerminkan kualitas fungsi psikologis individu secara menyeluruh. Keenam dimensi tersebut mencakup kemampuan menerima diri, pertumbuhan pribadi, tujuan hidup, hubungan positif dengan orang lain, penguasaan lingkungan, serta otonomi pribadi.

a. Kemampuan Menerima Diri (*Self-Acceptance*)

Self-acceptance adalah kemampuan individu untuk menerima dirinya secara utuh, termasuk kekuatan, kelemahan, dan pengalaman masa lalu. Dimensi ini menjadi dasar penting bagi terbentuknya *Psychological Well-Being*. (Ryff, 2014)

b. Pertumbuhan Pribadi (*Personal Growth*)

Personal growth berkaitan dengan keinginan untuk terus mengembangkan diri, terbuka terhadap pengalaman baru, dan

memahami potensi diri. (Ryff, 2014) menunjukkan bahwa individu dengan *personal growth* tinggi cenderung lebih resilien dan lebih mampu beradaptasi terhadap perubahan.

c. Tujuan Hidup (*Purpose in Life*)

(Ryff, 2014) menyatakan bahwa memiliki tujuan hidup yang jelas merupakan inti dari *eudaimonic well-being*. Dimensi ini mencerminkan sejauh mana individu merasa hidupnya bermakna, memiliki arah, serta memahami nilai dari aktivitas yang dilakukan sehari-hari.

d. Hubungan Positif dengan Orang Lain (*Positive Relations with Others*)

Dimensi ini menekankan pentingnya relasi sosial yang hangat, dekat, dan penuh kepercayaan. (Ryff, 2014) menegaskan bahwa hubungan positif adalah komponen kunci dalam mempertahankan kesehatan psikologis dan merupakan prediktor penting kebahagiaan jangka panjang.

e. Penguasaan Lingkungan (*Environmental Mastery*)

Dimensi ini menggambarkan kemampuan untuk mengelola lingkungan secara efektif, menciptakan kondisi yang sesuai dengan kebutuhan, serta memanfaatkan peluang yang muncul. Individu dengan *environmental mastery* tinggi mampu menyeimbangkan tuntutan eksternal dan sumber daya internal secara adaptif. (Ryff, 2014)

f. Otonomi (*Autonomy*)

Autonomy merujuk pada kemampuan individu untuk menentukan arah hidupnya sendiri, mengambil keputusan dengan nilai pribadi, dan

tidak mudah dipengaruhi tekanan sosial. (Ryff, 2014) menunjukkan bahwa *autonomy* sangat penting dalam konteks budaya modern yang menuntut kemampuan berpikir kritis dan *self-regulation*.

Secara keseluruhan, keenam dimensi yang dikemukakan oleh (Ryff, 2014) tersebut menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis tidak hanya berkaitan dengan perasaan bahagia semata, tetapi juga mencerminkan sejauh mana individu mampu memahami, menerima, mengelola, dan mengembangkan dirinya dalam konteks hubungan sosial dan lingkungan yang kompleks.

2.2 *Psychological Capital*

Dalam beberapa tahun terakhir, konsep *psychological capital* menjadi perhatian penting dalam berbagai disiplin ilmu, khususnya psikologi organisasi, ekonomi, dan sosiologi. *Psychological capital* dianggap sebagai sumber kekuatan internal yang memungkinkan individu untuk bertahan dan berkembang dalam menghadapi berbagai tantangan di lingkungan kerja. Para ahli psikologi memiliki sudut pandang yang beragam terhadap konsep ini karena *psychological capital* dipahami sebagai potensi positif yang berasal dari dalam diri seseorang dan dapat dioptimalkan melalui pengalaman dan pembelajaran.

Menurut (Luthans & Youssef-Morgan, 2017) modal psikologis merupakan suatu kondisi psikologis positif yang terdiri atas empat dimensi utama, yaitu *self-efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resiliency*. Keempat dimensi tersebut saling berinteraksi dan berkontribusi terhadap peningkatan performa individu dalam dunia kerja. Secara empiris, modal psikologis terbukti mampu memprediksi berbagai hasil kerja positif, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, serta peningkatan

kinerja karyawan. Dengan demikian, *psychological capital* berperan penting sebagai fondasi psikologis yang mendorong seseorang untuk mencapai keberhasilan dalam konteks profesional.

Selanjutnya, (Luthans & Youssef-Morgan, 2017) menjelaskan bahwa *psychological capital* terbentuk melalui kombinasi antara *human capital* dan *social capital*. *Human capital* mencakup pengetahuan serta keterampilan individu, sementara *social capital* berkaitan dengan kemampuan memahami diri sendiri dan menjalin relasi dengan orang lain. Interaksi keduanya membentuk potensi psikologis yang memungkinkan individu mengembangkan diri serta menciptakan keunggulan kompetitif di tempat kerja. Dalam perspektif psikologi positif, (Shah et al., 2019a) menegaskan bahwa *psychological capital* merupakan himpunan dari kekuatan, kemampuan, dan nilai-nilai positif yang dimiliki seseorang dan dapat dikembangkan menjadi sumber daya pribadi untuk mencapai kesejahteraan dan kesuksesan. Apabila organisasi mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memenuhi kebutuhan psikologis karyawannya, maka tingkat modal psikologis karyawan akan meningkat.

Hal ini selanjutnya berdampak pada meningkatnya semangat, produktivitas, serta komitmen terhadap organisasi. Penelitian (Ardabili et al., 2022) dalam juga membedakan modal psikologis ke dalam dua kategori, yaitu positif dan negatif. *Psychological capital* positif ditunjukkan oleh karyawan yang memiliki sikap optimis, mampu beradaptasi dengan perubahan, serta menunjukkan produktivitas tinggi. Sebaliknya, modal psikologis negatif menggambarkan kondisi individu yang kurang produktif, mudah menyerah, dan tidak memiliki motivasi untuk

berkembang. Menurut (Luthans & Youssef-Morgan, 2017), modal psikologis terdiri atas empat dimensi utama yang menjadi elemen penting dalam pembentukan perilaku dan kinerja individu, yaitu sebagai berikut:

a. Rasa Percaya Diri (*Self-Efficacy*)

Konsep *Self-Efficacy* merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya menyelesaikan tugas dan mencapai hasil yang diharapkan. (Luthans et al., 2007) menekankan bahwa dalam konteks PsyCap, *self-efficacy* bersifat spesifik pada pekerjaan dan mendorong inisiatif serta ketekunan. Temuan terbaru (Nasreen et al., 2024b) menunjukkan bahwa *self-efficacy* berkontribusi penting pada keterlibatan dan ketahanan kerja karyawan.

b. Optimis (*Optimism*)

Optimism menggambarkan kecenderungan untuk menafsirkan peristiwa secara positif dan memandang masa depan dengan harapan. (Luthans & Youssef-Morgan, 2017) menjelaskan bahwa individu optimis melihat keberhasilan sebagai sesuatu yang stabil dan berasal dari diri sendiri, sementara kegagalan dianggap sementara. Penelitian terbaru (Harms & Luthans, 2024) menunjukkan bahwa *optimisme* berkontribusi pada adaptabilitas dan pengambilan keputusan yang lebih baik dalam kondisi tidak pasti.

c. Harapan (*Hope*)

Menurut teori *Hope Theory* dari Snyder (2002) dan diterapkan dalam kerangka PsyCap oleh (Luthans et al., 2007), merupakan

kombinasi antara *agency* (tekad untuk mencapai tujuan) dan *pathways* (kemampuan menemukan cara untuk mencapai tujuan tersebut). Individu dengan *hope* tinggi lebih gigih, fleksibel dalam mencari strategi alternatif, serta mampu mempertahankan motivasi ketika menghadapi kendala. Penelitian terbaru oleh (Frazier, 2023) menegaskan bahwa *hope* merupakan prediktor penting dalam perilaku proaktif dan kreativitas karyawan dalam organisasi.

d. Ketangguhan (*Resiliency*)

Resiliency merujuk pada kapasitas individu untuk bangkit kembali dari kegagalan, tekanan, atau situasi yang merugikan. (Luthans et al., 2007) menekankan bahwa *resilience* dalam *PsyCap* mencakup kemampuan adaptif, pengendalian emosi, serta kecenderungan untuk menjadikan kegagalan sebagai sarana pembelajaran. Studi (Nasreen et al., 2024a) menemukan bahwa *resilience* merupakan dimensi *PsyCap* yang paling kuat dalam memprediksi ketahanan stres dan kestabilan emosi karyawan di lingkungan kerja yang dinamis.

Secara keseluruhan, *psychological capital* menjadi aspek fundamental dalam pengembangan potensi sumber daya manusia di organisasi modern. Karyawan dengan tingkat *psychological capital* yang tinggi cenderung menunjukkan perilaku kerja yang lebih inovatif, tangguh terhadap tekanan, serta memiliki dorongan kuat untuk mencapai kinerja optimal. Oleh karena itu, pengembangan *psychological capital* bukan hanya penting bagi kesejahteraan individu, tetapi juga

berkontribusi terhadap keberhasilan dan daya saing organisasi secara keseluruhan.

2.3 *Joy at Work*

Menurut (Rizqi & Qamari, 2022) menyatakan bahwa *joy at work* sangat penting menciptakan *atmosfir* kebahagiaan dalam tempat kerja, karena suasana hati yang baik mampu mendorong seseorang untuk melakukan hal yang lebih baik. *Joy at work* sering kali diartikan sebagai perasaan yang puas dan sejahtera yang dialami oleh para individu dalam dunia kerja. Seorang karyawan dapat meningkatkan *joy at work*, jika lingkungan kerja dapat memenuhi kebutuhan psikologi para karyawannya seperti adanya pemberdayaan, sosialisasi kerja, kebermanaknaan kerja, dan pengembangan atau tumbuhan pribadi (Aboramadan & Kurdi, 2024). Terdapat tiga dimensi penting yang mampu menjelaskan bagaimana *joy at work* terbentuk, yaitu pekerjaannya (keterlibatan), karakteristik pekerjaan (kepuasan kerja), dan organisasi secara keseluruhan (komitmen organisasi) (Salas-Vallina et al., 2020).

Jika *joy at work* diterapkan, maka berdampak pada peningkatan keterlibatan karyawan, peningkatan produktivitas, penurunan tingkat turnover, dan peningkatan kesehatan mental. *Joy at work* membangun budaya kerja positif yang selalu memprioritaskan kebahagiaan para karyawannya, dengan menekankan faktor-faktor seperti *work-life balance* atau peluang untuk mengembangkan diri karyawan (Pradhan et al., 2017). Dengan mengintegrasikan *Joy at work*, perusahaan tidak hanya dapat menciptakan lingkungan yang lebih memuaskan dan mendukung bagi karyawan, tetapi juga mendapatkan manfaat dari *employee performance* yang lebih bahagia dan produktif.

2.4 *Innovative Work Behavior*

Innovative work behavior merujuk pada serangkaian tindakan karyawan dalam organisasi untuk mengimplementasikan ide-ide baru yang bermanfaat bagi peningkatan kinerja dan efektivitas organisasi. (Momeni *et al.*, 2014) menekankan bahwa IWB merupakan proses yang *purposeful*, mencakup tahapan mulai dari penciptaan ide, advokasi ide, hingga implementasi. Sejalan dengan itu, (Shafique *et al.*, 2021) menguraikan bahwa IWB bukan sekadar kreativitas, tetapi mencakup aktivitas perilaku yang proaktif dan sukarela dalam mewujudkan inovasi pada tingkat individu maupun kelompok. Selain itu, studi sistematis oleh (Ye *et al.*, 2023) menegaskan bahwa IWB merupakan proses multi-tahap yang melibatkan identifikasi masalah, pengembangan ide, pencarian dukungan, serta implementasi solusi baru dalam konteks kerja profesional. Dengan demikian, IWB berperan strategis sebagai elemen kunci yang memungkinkan organisasi beradaptasi, berkembang, dan mempertahankan keunggulan kompetitif di tengah perubahan lingkungan kerja yang cepat.

Hal ini sejalan dengan pengertian *innovative work behavior* yang dikemukakan oleh (Janssen, 2000a). Janssen menjelaskan bahwa *innovative work behavior* merupakan penciptaan yang disengaja, pengenalan dan penerapan ide-ide baru dalam peran kerja, kelompok atau organisasi, yang bertujuan untuk mendapatkan manfaat peran kinerja, kelompok, atau organisasi. Jansen menambahkan, keuntungan dari inovasi dapat mencakup berfungsinya organisasi dan memberikan manfaat sosial-psikologis dengan lebih baik bagi pekerja individu atau kelompok individu. Hal ini seperti adanya kesesuaian yang lebih tepat di antara

apresiasi dari tuntutan pekerjaan dengan sumber daya pekerja, peningkatan kepuasan kerja, dan komunikasi interpersonal yang lebih baik.

Berdasarkan beberapa uraian pengertian *innovative work behavior* diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *innovative work behavior* adalah suatu proses implementasi dari ide-ide baru ke dalam pekerjaan yang bertujuan untuk meningkatkan performa kerja baik individu, kelompok, maupun organisasi.

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Identitas Jurnal Artikel	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Temuan Penelitian
1.	<i>Measuring Psychological Capital: Construction and Validation of the Compound PsyCap Scale</i> (CPC-12). <i>Lorens et al., (2016)</i>	Variabel amatan: Studi 1: <i>Psychological Capital (PsyCap)</i> yang terdiri dari empat dimensi: 1. <i>Hope</i> 2. <i>Optimism</i> 3. <i>Resilience</i> 4. <i>Self-efficacy</i> Studi 2: Mengamati hubungan CPC-12 dengan: 1. <i>Positive Affect (PA)</i> 2. <i>Negative Affect (NA)</i> 3. <i>Job satisfaction</i> 4. <i>Life satisfaction</i>	Studi 1: Desain Riset: Pengembangan skala CPC-12 dan uji validitas konstruk menggunakan <i>Confirmatory Factor Analysis</i> (CFA). Jumlah data & Subjek penelitian: 1. Total partisipan : 321 orang 2. Pengambilan data: <i>Online survey</i> (bahasa Jerman)	Hipotesis umum yang bisa di gunakan CPC: Hipotesis studi 1: CPC-12 memiliki struktur faktor empat dimensi (<i>hope, optimism, resilience, self-efficacy</i>) yang membentuk satu faktor orde kedua yaitu <i>PsyCap</i>. CPC-12 memiliki korelasi positif yang kuat dengan <i>Psychological Capital Questionnaire</i> (PCQ). CPC-12 memiliki korelasi lebih tinggi dengan <i>general self-</i>

		5. <i>Subjective well-being</i> 6. <i>Perceived social support</i> 7. <i>Meaning of work</i> 8. <i>Work engagement</i> 9. <i>Gratitude</i> 10. <i>Proactive attitude</i> 11. <i>Big Five Personality Traits (Extraversion, Conscientiousness, Neuroticism, Agreeableness, Openness)</i>	3. Responden: Karyawan, pekerja lepas, pekerja kontrak. Instrumen: 1. <i>Hope</i> → <i>State Hope Scale</i> 2. <i>Optimism</i> → <i>AFF + LOT-R</i> 3. <i>Resilience</i> → <i>RS-13</i> 4. <i>Self-efficacy</i> → <i>General Self-Efficacy Scale</i> 5. <i>PsyCap</i> → <i>Psychological Capital Questionnaire (PCQ)</i>	<i>efficacy</i> dibanding <i>PCQ</i> . CPC-12 memiliki korelasi lebih rendah dengan <i>occupational self-efficacy</i> dibanding <i>PCQ</i> (karena CPC-12 bersifat universal) Hipotesis Validitas Studi 2: CPC-12 berkorelasi positif dengan <i>positive affect (PA)</i> dan negatif dengan <i>negative affect (NA)</i> . CPC-12 berkorelasi positif dengan <i>job satisfaction</i> dan <i>life satisfaction</i> . CPC-12 berkorelasi positif dengan <i>subjective well-being</i> . CPC-12 berkorelasi positif dengan <i>perceived social support</i> . Analisis Data: <i>Confirmatory Factor Analysis (CFA)</i> CPC-12 berkorelasi positif dengan <i>meaning of work</i> . CPC-12 berkorelasi positif
--	--	---	--	--

			Menggunakan <i>software R</i> (<i>packages: lavaan, Hmisc, pastecs</i>) Studi 2: Desain Riset: Pengujian kembali struktur CPC-12 dan pengujian validitas eksternal. Jumlah & Subjek Penelitian: Partisipan: 202 orang. Pengambilan data: online survei. Intrumen: 1. PANAS (PA, NA) 2. <i>Job satisfaction scale.</i> 3. <i>Satisfaction With Life Scale</i> 4. <i>Work and Meaning Inventory</i> 5. <i>Utrecht Work Engagement Scale</i>	dengan <i>work engagement</i>. CPC-12 berkorelasi positif dengan <i>gratitude</i>. CPC-12 berkorelasi positif dengan <i>proactive attitude</i>. CPC-12 berkorelasi positif dengan <i>extraversion</i> dan <i>conscientiousness</i>, serta negatif dengan <i>neuroticism</i>. CPC-12 tidak berkorelasi signifikan dengan <i>agreeableness</i>.
--	--	--	--	--

			6. <i>Gratitude Questionnaire</i> . 7. <i>Proactive Attitude Scale</i> 8. <i>Big Five Inventor</i> . Analisis Data: 1. CFA 2. <i>Bivariate correlation</i> 3. <i>Multiple imputation untuk missing data</i>	
2.	<i>Impact of Employee Wellbeing on Psychological Empowerment: Mediating Role of Happiness.</i> <i>Pradhan et al, (2017)</i>	Independen: <i>Employee Wellbeing</i> . Mediasi: <i>Happiness</i> Dependen: <i>Psychological Empowerment</i>	Jumlah Data: 96 responden. Subjek Penelitian: Karyawan IT service industry di India (Bhubaneswar, Kolkata, Bangalore, dan Hyderabad). Analisis Data: SPSS versi 20	<i>Employee wellbeing berhubungan positif dengan psychological empowerment.</i> <i>Employee wellbeing berhubungan positif dengan happiness.</i> <i>Happiness berhubungan positif dengan psychological empowerment.</i> <i>Happiness memediasi hubungan antara employee wellbeing dan empowerment.</i>

3.	<i>Determinants of Employees' Innovative Behavior. Melhem et al., (2018)</i>	Independen: <i>Workplace Happiness (WPH)</i>. Mediasi Satu: <i>Coworker Support (CS)</i> Mediasi Kedua: <i>Job Stress (JS)</i> Dependen: <i>Employee Innovative Behavior (IB)</i>	Jumlah Data: 328 Responden. Subjek Penelitian: Karyawan non-manajerial penuh waktu di hotel berbintang 4 dan 5 di Uni Emirat Arab. Analisis Data: Kuantitatif dengan metode survei.	<i>Workplace happiness (WPH)</i> berpengaruh positif terhadap <i>innovative behavior (IB)</i>. <i>Coworker support (CS)</i> berpengaruh positif terhadap <i>Innovative Behavior (IB)</i>. <i>Coworker support (CS)</i> memediasi hubungan antara <i>Workplace happiness (WPH)</i> dan <i>Innovative Behavior (IB)</i>. <i>Job stress (JS)</i> berpengaruh negatif terhadap <i>Innovative Behavior (IB)</i>. <i>Job stress (JS)</i> memediasi hubungan antara <i>Workplace happiness (WPH)</i> dan <i>Innovative Behavior (IB)</i>. Kombinasi <i>Coworker support (CS)</i> dan <i>Job stress (JS)</i> memediasi hubungan antara <i>Workplace happiness (WPH)</i> dan <i>Innovative Behavior (IB)</i>.
4.	<i>Psychological Capital and Happiness at the Workplace: The</i>	Independen: <i>Psychological Capital (PsyCap)</i>	Jumlah Data: 800 responden. Subjek Penelitian:	Terdapat hubungan positif antara <i>Psychological</i>

	<i>Mediating Role of Flow Experience.</i> Kawalya et al., (2019)	Mediasi: <i>Flow Experience</i> Dependen: <i>Happiness at the Workplace</i>	perawat profesional di rumah sakit publik di Uganda (3 wilayah: Central, Western, Northern). Analisis Data: SEM (AMOS).	<i>Capital dan Flow Experience.</i> Terdapat hubungan positif antara <i>Psychological Capital</i> dan <i>Happiness at Work</i>. Terdapat hubungan positif antara <i>Flow Experience</i> dan <i>Happiness at Work</i>. <i>Flow Experience</i> memediasi hubungan antara <i>Psychological Capital</i> dan <i>Happiness at Work</i>.
5.	Pengaruh <i>Healty Lifestyle</i>, <i>Psychological Well Being</i>, dan <i>Self Efficacy</i> terhadap <i>Kinerja Auditor</i> dengan <i>Task Complexity</i> sebagai Pemoderasi. Rijal & Adullah (2020)	Independen: <i>Healty Lifestyle</i> (X1) <i>Psychological Well Being</i> (X2) <i>Self Efficacy</i> (X3) Moderasi: <i>Task Complexity</i> (M) Dependen: <i>Kinerja Auditor</i> (Y)	Jumlah Data: 31 Ouditor Subjek Penelitian: Auditor pemerintah yang bekerja pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan. Desain Riset: Pendekatan Kuantitatif. Metode penelitian	<i>Healty lifestyle</i> berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. <i>Psychological well being</i> berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. <i>Self efficacy</i> berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. <i>Task complexity</i> memoderasi pengaruh <i>healty</i>

			menggunakan penelitian korelasional.	<i>lifestyle</i> terhadap kinerja auditor. <i>Task complexity</i> memoderasi pengaruh <i>psychological well being</i> terhadap kinerja auditor. <i>Task complexity</i> memoderasi pengaruh <i>self efficacy</i> terhadap kinerja auditor.
6.	<i>Empowering leadership, work group cohesiveness, individual learning orientation and individual innovative behaviour in the public sector: empirical evidence from Norway.</i> Mutonyi et al., (2020)	Independen: <i>Empowering Leadership</i> <i>Work Group Cohesiveness</i> <i>Individual Learning Orientation</i> Dependen: <i>Individual Innovative Behaviour</i>	Jumlah data: 256 pegawai dan 96 responden. Subjek Penelitian: Pegawai sektor publik pada organisasi transportasi darat terbesar di Norwegia. Desain Riset: Menggunakan desain <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM) berbasis <i>Partial Least Squares</i> (PLS-SEM).	<i>Empowering Leadership</i> berpengaruh positif terhadap <i>Individual Innovative Behaviour</i>. <i>Work Group Cohesiveness</i> berpengaruh positif terhadap <i>Individual Innovative Behaviour</i>. <i>Empowering Leadership</i> berpengaruh positif terhadap <i>Work Group Cohesiveness</i>. <i>Work Group Cohesiveness</i>

			Analisis Data: PLS-SEM	memediasi pengaruh <i>Empowering Leadership</i> terhadap <i>Individual Innovative Behaviour</i>. <i>Individual Learning Orientation</i> berpengaruh positif terhadap <i>Individual Innovative Behaviour</i>. <i>Empowering Leadership</i> berpengaruh positif terhadap <i>Individual Learning Orientation</i>. <i>Work Group Cohesiveness</i> berpengaruh positif terhadap <i>Individual Learning Orientation</i>. <i>Individual Learning Orientation</i> memediasi pengaruh <i>Empowering Leadership</i> terhadap <i>Individual Innovative Behaviour</i>.
--	--	--	--------------------------------------	---

				<i>Individual Learning Orientation</i> memediasi pengaruh <i>Work Group Cohesiveness</i> terhadap <i>Individual Innovative Behaviour</i> .
7.	<i>Unpacking the Transformational Leadership–Innovative Work Behavior Relationship: The Mediating Role of Psychological Capital</i> Bak, Jin, & McDonald, (2021)	Independen: <i>Transformational Leadership</i> Dependen: <i>Innovative Work Behavior</i> Mediasi: <i>Psychological Capital</i>	Jumlah Data: 2.070 Subjek Penelitian: <i>Public Employee Perception Survey (PEPS)</i> yang dilakukan oleh Korea Institute of Public Administration (KIPA) Analisis Data: Kuantitatif inferensial dan SEM (AMOS)	<i>Transformational leadership</i> berhubungan positif dengan <i>innovative work behavior</i>. <i>Transformational leadership</i> berhubungan positif dengan <i>psychological capital</i>. <i>Psychological capital</i> berhubungan positif dengan <i>innovative work behavior</i>. <i>Transformational leadership</i> berpengaruh tidak langsung terhadap <i>innovative work behavior</i> melalui <i>psychological capital</i> (mediasi positif).
8.	<i>The mediating effect of work engagement on innovative work behavior and the</i>	Independen: - <i>Psychological Well-</i>	Jumlah Data: 416 Responden Subjek Penelitian:	<i>Perceived Organizational Support</i> berhubungan positif dengan

	<i>role of psychological well-being in the job demands–resources (JD-R) model</i> Kologlu & Ozmen, (2021)	<i>Being (PWB)</i> - <i>Perceived Organizational Support (POS)</i> - <i>Interpersonal Conflict (IPC)</i> Mediasi: <i>Work Engagement (WE)</i> Dependen: <i>Innovative Work Behavior</i>	Karyawan dari lima sektor industri di Izmir, Turki (perbankan, ritel, rumah sakit, perhotelan, dan pemerintahan daerah). Analisis Data: SEM (AMOS) dan <i>Bootstrapping</i> (5.000 resamples) untuk menguji efek mediasi.	<i>Work Engagement.</i> <i>Psychological Well-Being</i> berhubungan positif dengan <i>Work Engagement.</i> <i>Interpersonal Conflict</i> berhubungan negatif dengan <i>Work Engagement.</i> <i>Work Engagement</i> berhubungan positif dengan <i>Innovative Work Behavior.</i> <i>Interpersonal Conflict</i> berhubungan negatif dengan <i>Innovative Work Behavior.</i> <i>Perceived Organizational Support</i> berhubungan positif dengan <i>Innovative Work Behavior.</i> <i>Psychological Well-Being</i> berhubungan positif dengan <i>Innovative Work Behavior.</i>
--	---	---	---	---

				<i>Work Engagement</i> memediasi hubungan antara <i>Interpersonal Conflict</i> , <i>Psychological Well-being</i> , <i>Innovative Work Behavior</i> .
9.	<i>The 18-item swedish version of Ryff's psychological well being scale: psychometric properties based on classical test theory and item response theory.</i> <i>Garcia et al., (2023)</i>	Variabel amatan: Instrumen <i>Ryff's Psychological Well-Being</i> terdiri dari 6 variabel, masing-masing diukur dengan item-item pernyataan: 1. <i>Self-Acceptance</i> 2. <i>Positive Relations with Others</i> 3. <i>Autonomy</i> 4. <i>Environmental Mastery</i> 5. <i>Personal Growth Purpose in Life</i>	Subjek Penelitian: Instrumen <i>Psychological Well-Being</i> dapat diberikan pada: 1. Remaja 2. Mahasiswa 3. Karyawan 4. Masyarakat umum 5. Pasien klinis Desain Riset: Kuantitatif Pendekatan: <i>Cross-sectional</i>	Hipotesis umum yang bisa di gunakan <i>Psychological Well-Being</i> ; <i>Psychological Well-Being</i> berpengaruh positif terhadap kinerja individu. <i>Psychological Well-Being</i> berpengaruh positif terhadap kepuasan hidup. <i>Psychological Well-Being</i> berpengaruh negatif terhadap stres kerja.
10.	<i>Happiness at Workplace on Innovative Work Behaviour and Organisation Citizenship Behaviour through Moderating Effect of Organisational Innovative Culture</i>	Independen: <i>Happiness at Workplace</i> Dependen: <i>Innovative Work Behavior</i> Mediasi: <i>Organisational</i>	Jumlah Data: 383 orang Subjek Penelitian: Dosen Analisis Data: <i>Structural Equation Modeling – Partial Least</i>	HAW berpengaruh positif dan signifikan terhadap IWB HAW berpengaruh positif terhadap OCB

	Al-shami <i>et al.</i> , (2023)	<i>Citizenship Behaviour</i> Moderasi: <i>Organisational Innovative Culture</i>	<i>Squares (PLS-SEM)</i>	OCB berpengaruh positif terhadap IWB OCB memediasi pengaruh HAW terhadap IWB OIC memoderasi HAW → IWB OIC memoderasi OCB → IWB
11.	<i>The Influence of Employee Well-Being and Employee Resilience on Innovation Work Behavior Mediated by Work Climate in the Insurance Industry in DKI Jakarta</i> Lisbet <i>et al.</i> (2023)	Independen: <i>Employee Well-Being (X1)</i> <i>Employee Resilience (X2)</i> Mediasi: <i>Work Climate (Hybrid Work Climate)</i> Dependen: <i>Innovative Work Behavior</i> Moderasi: Gender	Jumlah Data: 254 responden Subjek Penelitian: Karyawan industri di DKI Jakarta Desain Riset: Pendekatan Kuantitatif Analisis Data: <i>Structural Equation Modeling – Partial Least Squares (PLS-SEM)</i>	<i>Employee well-being</i> berpengaruh positif terhadap <i>innovative work behavior</i> . <i>Employee resilience</i> berpengaruh positif terhadap <i>innovative work behavior</i> . <i>Employee well-being</i> berpengaruh terhadap <i>hybrid work climate</i> . Employee resilience berpengaruh terhadap hybrid work climate. hybrid work climate berpengaruh terhadap innovative work behavior. hybrid work climate

				memediasi hubungan antara employee well-being dan innovative work behavior. hybrid work climate memediasi hubungan antara employee resilience dan innovative work behavior. gender memoderasi hubungan antara hybrid work climate dan innovative work behavior.
12.	<i>Thriving minds, thriving workplaces: unleashing creativity through psychological wellbeing and psychological capital.</i> <i>Iqbal et al. (2024)</i>	Independen: <i>Psychological Wellbeing</i> Mediator: <i>Psychological Capital</i> Dependen: <i>Joy at Work, Creative Ability</i>	Jumlah Data: 465 Subjek Penelitian: Karyawan Perbankan di Wilayah Persatuan Jammu dan Kashmir, India. Desain Riset: Pendekatan kuantitatif dengan strategi penelitian cross-sectional. Analisis Data : SPSS dan Microsoft Office	<i>Psychological wellbeing</i> berpengaruh positif terhadap <i>joy at work</i>. <i>Psychological wellbeing</i> berpengaruh positif terhadap <i>creative ability</i>. <i>Psychological wellbeing</i> berpengaruh positif terhadap <i>psychological capital</i>. <i>Psychological capital</i> berpengaruh

				positif terhadap <i>joy at work</i>. <i>Psychological capital</i> berpengaruh positif terhadap <i>creative ability</i>. <i>Psychological capital</i> memediasi hubungan antara <i>psychological wellbeing</i> dan <i>joy at work</i>. <i>Psychological capital</i> memediasi hubungan antara <i>psychological wellbeing</i> dan <i>creative ability</i>.
13.	<i>Journal of Organizational Change Management</i> (Emerald Publishing) Islam et al., (2024)	Independen: <i>Ethical Leadership</i> Dependen: <i>Innovative Work Behavior</i> Mediasi: <i>Psychological well-being</i> Moderasi: <i>Perceived Organizational Support</i>	Jumlah Data: 460 Karyawan Subjek Penelitian: Karyawan dan supervisor sektor teknologi informasi (IT) di Pakistan. Analisis Data: CB-SEM dengan AMOS	<i>Ethical leadership</i> berpengaruh positif terhadap <i>innovative work behavior</i>. <i>Ethical leadership</i> berpengaruh positif terhadap <i>psychological well-being</i>. <i>Psychological well-being</i> berpengaruh positif terhadap <i>innovative work behavior</i>. <i>Psychological well-being</i> memediasi hubungan antara <i>ethical leadership</i>

				dan <i>innovative work behavior</i>. <i>Perceived organizational support</i> memoderasi hubungan antara <i>ethical leadership</i> dan <i>psychological well-being</i>.
14.	<i>Psychological capital educational program and its effect on nurse interns' innovative behavior</i> Kotb et al., (2024)	Independen: <i>Psychological Capital Educational Program (PsyCap Program)</i> Dependen: <i>Innovative Behavior of Nurse Interns</i>	Jumlah Data: 240 Nurse interns. Subjek Penelitian: Nurse interns di Rumah Sakit Universitas Fayom, Mesir. Analisis Data: Repeated Measures ANOVA & Post Hoc Tukey.	Tidak terdapat perbedaan signifikan dalam <i>innovative behavior</i> sebelum dan sesudah <i>PsyCap educational program</i> pada nurse interns. Terdapat perbedaan signifikan dalam <i>innovative behavior</i> sebelum dan sesudah <i>PsyCap educational program</i> pada nurse interns.
15.	<i>From Empowering Leaders to Innovative Work Behavior of SME Employees: The Mediating Role of Psychological Well-being and Psychological Capital.</i> Jabid et al., (2025)	Independen: <i>Empowering Leadership</i> Dependen: <i>Innovative Work Behavior</i> Mediasi Satu: <i>Psychological Well-being</i> Mediasi Dua:	Jumlah Data: 291 responden. Subjek Penelitian: Karyawan pada Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah di Indonesia Analisis Data: PLS-SEM	Terdapat hubungan positif antara <i>Empowering Leadership</i> dan <i>Innovative Work Behavior</i>. Terdapat hubungan positif antara <i>Empowering Leadership</i> dan

		<i>Psychological Capital</i>		Psychological Well-being. Terdapat hubungan positif antara Empowering Leadership dan Psychological Capital. Terdapat hubungan positif antara Psychological Well-being dan Innovative Work Behavior. Terdapat hubungan positif antara Psychological Capital dan Innovative Work Behavior. Terdapat pengaruh tidak langsung mediasi antara <i>Empowering Leadership</i> dan <i>Innovative Work Behavior</i> melalui <i>Psychological Well-being</i> dan <i>Psychological Capital</i>.
16.	<i>Psychological Capital, Work Happiness, and Innovative Behaviour: Evidence from Millennials</i>	Independen: <i>Psychological Capital</i> Mediasi:	Jumlah Data: 129 Subjek Penelitian: Karyawan Milenial yang	<i>Psychological Capital</i> tidak terbukti berpengaruh langsung secara positif dan signifikan

	<i>Worker of Star-Rated Hotels.</i> Indrayani & Sari (2025)	<i>Work Happiness</i> Dependent: <i>Innovative Work Behavior</i>	Bekerja di Hotel Bintang Tiga, Empat, dan Lima di Bali. Desain Riset: Pendekatan Kuantitatif lalu diikuti dengan pendekatan kualitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui <i>survei cross-sectional</i>, yang berarti data dikumpulkan hanya satu waktu tertentu. Analisis Data: PLS dan Data Yang di Peroleh dari Wawancara Mendalam Dianalisis Menggunakan Analisis Tematik.	terhadap <i>Innovative Work Behavior</i>. <i>Psychological Capital</i> terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Work Happiness</i>. <i>Work Happiness</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Innovative Work Behavior</i>. <i>Work Happiness</i> memediasi secara penuh hubungan antara <i>Psychological Capital</i> dan <i>Innovative Work Behavior</i>.
--	---	---	--	--

Sumber: Olahan dari berbagai sumber

2.6 Pengembangan Hipotesis

2.6.1 Pengaruh *Psychological Well-being* terhadap *Innovative Work Behavior*

Psychological well-being merupakan kondisi psikologis positif yang mencerminkan kemampuan individu untuk menerima diri, memiliki tujuan hidup, mengembangkan potensi diri, serta menjalin hubungan sosial yang baik dengan orang lain (Ryff, 2014). Kondisi ini menunjukkan sejauh mana individu mampu berfungsi secara optimal secara emosional, sosial, dan psikologis. Dalam konteks

organisasi, karyawan dengan *psychological well-being* yang tinggi cenderung memiliki energi positif, motivasi intrinsik, serta keterbukaan terhadap pengalaman baru sehingga lebih mampu mengeksplorasi ide dan pendekatan baru dalam pekerjaan. (Ryff, 2014) dan (Diener et al., 2018) menegaskan bahwa *psychological well-being* tidak hanya berkaitan dengan kebahagiaan emosional, tetapi juga dengan kebermaknaan hidup dan proses aktualisasi diri yang mendorong individu untuk terus berkembang.

Sejumlah penelitian empiris menunjukkan adanya hubungan positif antara *psychological well-being* dan *innovative work behavior*. (Islam & Zulfikar, 2024) menjelaskan bahwa *psychological well-being* dapat meningkatkan rasa aman secara psikologis sehingga individu lebih percaya diri dalam mengekspresikan ide dan mencoba cara kerja baru. Selain itu, (Koroglu & Ozmen, 2021) menemukan bahwa karyawan dengan tingkat *psychological well-being* yang tinggi cenderung lebih aktif dalam menghasilkan dan mengembangkan ide baru dalam pekerjaan. Berdasarkan uraian teori dan temuan empiris tersebut, maka hipotesis pertama dirumuskan sebagai berikut:

H1: *Psychological well-being* berpengaruh positif terhadap *innovative work behavior*.

2.6.2 Pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Innovative Work Behavior*

Psychological capital merupakan sumber daya psikologis positif yang terdiri dari empat dimensi utama yaitu *hope*, *efficacy*, *resilience*, dan *optimism* (Luthans & Youssef-Morgan, 2017). Keempat komponen tersebut membentuk kondisi psikologis yang memungkinkan individu menghadapi tantangan kerja

dengan keyakinan, ketekunan, serta harapan terhadap hasil yang positif. Dalam konteks organisasi, *psychological capital* menjadi modal internal yang penting bagi karyawan untuk mempertahankan motivasi, mengatasi hambatan, serta berani mengambil risiko yang diperlukan dalam proses inovasi. Dengan adanya sumber daya psikologis yang kuat, karyawan cenderung memiliki kepercayaan diri yang lebih tinggi untuk mengeksplorasi ide-ide baru dan mengembangkan cara kerja yang lebih efektif (Bak et al., 2021).

Sejumlah penelitian empiris juga mendukung adanya hubungan antara *psychological capital* dan *innovative work behavior*. Penelitian (Bak et al., 2021) menunjukkan bahwa *psychological capital* berperan sebagai mekanisme psikologis yang memperkuat hubungan antara kepemimpinan transformasional dan perilaku inovatif. Temuan ini diperkuat oleh (Kotb et al., 2024) yang menunjukkan bahwa peningkatan *psychological capital* melalui program pelatihan dapat mendorong munculnya perilaku inovatif pada karyawan. Individu yang memiliki tingkat harapan, optimisme, efikasi diri, serta resiliensi yang tinggi cenderung lebih mampu menghadapi tantangan pekerjaan dan menemukan cara baru dalam menyelesaikan permasalahan kerja. Dengan demikian, *psychological capital* menjadi salah satu aset psikologis penting yang dapat mendorong munculnya *innovative work behavior* dalam organisasi. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis kedua dirumuskan sebagai berikut:

H2: *Psychological capital* berpengaruh positif terhadap *innovative work behavior*.

2.6.3 Pengaruh *Psychological Well-being* terhadap *Joy at Work*

Psychological well-being merupakan kondisi psikologis positif yang mencerminkan kemampuan individu untuk menerima diri, memiliki tujuan hidup yang jelas, serta menjalin hubungan sosial yang positif dengan orang lain (Ryff, 2014). Individu dengan tingkat kesejahteraan psikologis yang baik cenderung mampu mengelola emosi secara lebih positif dan memandang pengalaman hidup secara lebih bermakna. Dalam konteks organisasi, kondisi tersebut dapat menumbuhkan perasaan nyaman dan keterikatan emosional terhadap pekerjaan. *Joy at work* sendiri menggambarkan keadaan ketika karyawan merasakan kebahagiaan, semangat, serta makna dalam menjalankan pekerjaannya (Fisher, 2010). Berdasarkan teori *Self-Determination* (Deci & Ryan, 2000), kebahagiaan di tempat kerja muncul ketika kebutuhan psikologis dasar seperti otonomi, kompetensi, dan keterhubungan sosial terpenuhi, sehingga *psychological well-being* menjadi fondasi yang memungkinkan munculnya perasaan positif dalam bekerja.

Sejumlah penelitian empiris mendukung hubungan antara *psychological well-being* dan *joy at work*. (Pradhan et al., 2017) menemukan bahwa kesejahteraan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kebahagiaan kerja. Selain itu, (Iqbal et al., 2024) juga menunjukkan bahwa *psychological well-being* berhubungan positif dengan *joy at work*, di mana individu dengan kesejahteraan psikologis yang tinggi cenderung lebih mudah merasakan emosi positif, kepuasan kerja, serta antusiasme dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat *psychological well-being* yang dimiliki individu, maka semakin tinggi pula

kemungkinan individu tersebut merasakan *joy at work*. Berdasarkan uraian teori dan temuan empiris tersebut, maka hipotesis ketiga dirumuskan sebagai berikut:

H3: *Psychological well-being* berpengaruh positif terhadap *joy at work*.

2.6.4 Pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Joy at Work*

Psychological capital merupakan salah satu sumber daya psikologis positif yang dapat mempengaruhi kebahagiaan karyawan dalam bekerja. Individu yang memiliki tingkat optimisme, resiliensi, harapan, dan kepercayaan diri yang tinggi cenderung lebih mampu menghadapi tantangan pekerjaan dengan sikap yang positif. Kondisi ini membuat karyawan lebih mudah memandang tekanan kerja sebagai peluang untuk berkembang sehingga mereka dapat merasakan kebahagiaan, semangat, serta keterlibatan yang lebih tinggi dalam pekerjaannya. Dengan demikian, *psychological capital* berfungsi sebagai sumber daya internal yang memperkaya pengalaman kerja dan meningkatkan *joy at work* yang dirasakan oleh karyawan.

Beberapa penelitian empiris mendukung hubungan antara *psychological capital* dan *joy at work*. (Kawalya et al., 2019) menemukan bahwa *psychological capital* berpengaruh positif terhadap kebahagiaan kerja karyawan. Temuan tersebut diperkuat oleh (Indrayani & Sari, 2025) yang menunjukkan bahwa *psychological capital* mampu meningkatkan kebahagiaan kerja, sehingga karyawan lebih mudah menghadapi tekanan pekerjaan dengan perasaan positif. Kondisi ini pada akhirnya memperkuat rasa bahagia dan keterlibatan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Berdasarkan uraian teori dan temuan empiris tersebut, maka hipotesis keempat dirumuskan sebagai berikut:

H4: *Psychological capital* berpengaruh positif terhadap *joy at work*.

2.6.5 *Joy at Work* Berpengaruh Terhadap *Innovative Work Behavior*

Joy at work merupakan kondisi afektif positif yang mencerminkan perasaan bahagia, keterlibatan, dan kebermaknaan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Konsep ini tidak hanya menggambarkan kepuasan sesaat, tetapi juga keadaan psikologis yang lebih mendalam ketika individu merasa diberdayakan, memiliki keterikatan emosional dengan pekerjaannya, serta melihat pekerjaannya sebagai sesuatu yang bermakna (Pradhan et al., 2017; Salas-Vallina et al., 2020). Dalam perspektif psikologi positif, *joy at work* dipandang sebagai sumber daya afektif yang penting karena mampu menciptakan suasana kerja yang sehat, menyenangkan, dan mendukung perkembangan individu di dalam organisasi.

Joy at work memiliki peran penting dalam mendorong perilaku kerja inovatif karena emosi positif yang dialami karyawan dapat meningkatkan energi psikologis, motivasi intrinsik, dan keterlibatan emosional dalam pekerjaan. Karyawan yang merasa bahagia di tempat kerja cenderung lebih terbuka terhadap pengalaman baru, lebih berani mengambil risiko yang terukur, serta lebih aktif dalam mengeksplorasi, mengembangkan, dan mengimplementasikan ide-ide baru. Dalam konteks *innovative work behavior*, kondisi afektif positif ini memperluas pola pikir dan fleksibilitas kognitif individu, sehingga memudahkan mereka untuk beradaptasi dengan perubahan dan berkontribusi secara kreatif terhadap perbaikan proses kerja maupun penciptaan solusi inovatif (Bakker & Oerlemans, 2019; Janssen, 2000a).

Sejumlah penelitian terdahulu mendukung hubungan positif antara *joy at work* dan *innovative work behavior*. (Indrayani & Sari, 2025) menemukan bahwa *joy at work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behavior*, bahkan berperan sebagai mekanisme utama yang mendorong karyawan untuk mencoba cara kerja baru dan meningkatkan kualitas proses kerja. Temuan serupa dikemukakan oleh (Al-Shami et al., 2023) yang membuktikan bahwa *joy at work* secara signifikan meningkatkan *innovative work behavior* melalui perluasan kapasitas kognitif dan kreativitas karyawan. Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa *joy at work* merupakan faktor afektif penting yang berperan langsung dalam mendorong munculnya *innovative work behavior*, khususnya pada karyawan Generasi Z di perusahaan *e-commerce* yang bekerja dalam lingkungan kerja digital yang dinamis dan kompetitif.

H5: *Joy at Work* berpengaruh positif terhadap *innovative work behavior*.

2.6.6 *Joy at Work* Memediasi Pengaruh *Psychological Well-Being* terhadap *Innovative Work Behavior*

Psychological well-being merupakan kondisi psikologis positif yang mencerminkan kemampuan individu untuk menerima diri, memiliki tujuan hidup yang jelas, serta menjalin hubungan sosial yang positif dengan orang lain (Ryff, 2014). Individu dengan tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi cenderung mampu mengelola emosi secara positif, merasa lebih nyaman dalam bekerja, serta memiliki keterikatan emosional terhadap pekerjaannya. Kondisi psikologis tersebut memungkinkan karyawan merasakan kebahagiaan, semangat, dan makna dalam pekerjaan yang mereka jalani atau yang dikenal sebagai *joy at work*. Penelitian

(Pradhan *et al.*, 2017) menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kebahagiaan kerja, sementara (Iqbal *et al.*, 2024) juga menemukan bahwa *psychological well-being* berhubungan positif dengan *joy at work*, di mana individu dengan kesejahteraan psikologis yang baik lebih mudah merasakan emosi positif dan antusiasme dalam bekerja.

Perasaan bahagia dan emosi positif yang muncul dari *joy at work* kemudian dapat mendorong munculnya perilaku kerja inovatif. Karyawan yang merasakan kebahagiaan dalam bekerja cenderung lebih termotivasi, terbuka terhadap pengalaman baru, serta lebih berani mencoba cara-cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan. Penelitian (Indrayani & Sari, 2025) menunjukkan bahwa *joy at work* berperan dalam mendorong munculnya *innovative work behavior* pada karyawan. Dengan demikian, *psychological well-being* tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap *innovative work behavior*, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan *joy at work* sebagai kondisi emosional positif dalam bekerja. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H6: *Joy at work* memediasi pengaruh *psychological well-being* terhadap *innovative work behavior*.

2.6.7 Joy at Work Memediasi Pengaruh Psychological Capital terhadap Innovative Work Behavior

Psychological capital merupakan sumber daya psikologis positif yang dapat mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja. Individu yang memiliki tingkat harapan, optimisme, resiliensi, dan kepercayaan diri yang tinggi cenderung mampu menghadapi tekanan kerja dengan sikap yang lebih positif. Kondisi psikologis tersebut memungkinkan karyawan untuk memandang tantangan sebagai peluang untuk berkembang, sehingga mereka lebih mudah merasakan kebahagiaan, semangat, serta keterlibatan dalam pekerjaan. Perasaan bahagia dan emosi positif yang muncul dari kondisi tersebut kemudian dapat mendorong karyawan untuk lebih aktif dalam menghasilkan serta mengembangkan ide-ide baru dalam pekerjaannya.

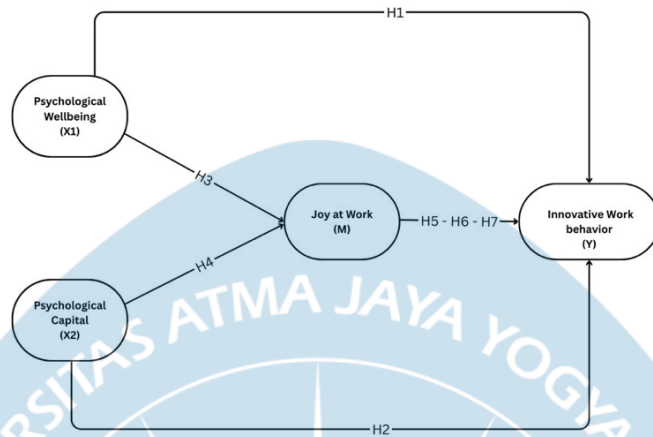
Beberapa penelitian empiris mendukung peran *joy at work* sebagai mekanisme yang menjembatani hubungan antara *psychological capital* dan *innovative work behavior*. (Indrayani & Sari, 2025) menunjukkan bahwa *joy at work* memediasi pengaruh *psychological capital* terhadap *innovative work behavior*, yang berarti *psychological capital* dapat menciptakan kondisi emosional positif yang mendorong munculnya perilaku inovatif. (Bak *et al.*, 2021) yang menjelaskan bahwa *psychological capital* mampu meningkatkan emosi positif serta semangat kerja karyawan yang pada akhirnya mendorong munculnya perilaku inovatif di tempat kerja. Dengan demikian, *joy at work* berperan sebagai jembatan penting yang menghubungkan *psychological capital* dengan *innovative*

work behavior. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis ketujuh dirumuskan sebagai berikut:

H7: *Joy at work* memediasi pengaruh *psychological capital* terhadap *innovative work behavior*.



2.6.8 Model Penelitian



Gambar 2.3 Kerangka Pikir Penelitian

Sumber: Diolah oleh peneliti