



THE INFLUENCE OF JOB CRAFTING AND WORK ENGAGEMENT ON INNOVATIVE WORK BEHAVIOUR

PENGARUH JOB CRAFTING DAN WORK ENGAGEMENT TERHADAP WORK INNOVATIVE BEHAVIOUR

Wildan Wahyu Bambang Utoyo

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Jakarta

E-mail: wwahyubu@gmail.com

ARTICLE INFO

Correspondent

Wildan Wahyu Bambang Utoyo

wwahyubu@gmail.com

Key words:

Job Crafting, Work Engagement, Innovative Work Behavior, PLS

Website:

<https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER>

Page: 1409 - 1425

ABSTRACT

This study aims to empirically examine the effects of job crafting and work engagement on innovative work behavior among hospital employees. The research employed a survey method involving 100 respondents from the Medical Directorate of Dharmais Cancer Hospital. Data were analyzed using the Partial Least Square (PLS) method with the assistance of WarpPLS version 8.0 software. The results of hypothesis testing indicate that job crafting has a positive and significant effect on innovative work behavior, with a t-value of 0.545 and a significance level of $P < 0.001$. In addition, work engagement also shows a positive and significant effect on innovative work behavior, with a t-value of 2.112 and a significance level of $P = 0.019$. The coefficient of determination (R^2) reveals that 54.3% of the variance in innovative work behavior is explained by job crafting and work engagement. These findings provide practical implications for Dharmais Cancer Hospital in formulating more effective human resource management policies and strategies, particularly in encouraging job crafting practices and enhancing employees' work engagement to promote innovative work behavior within the hospital setting.

Copyright © 2026 JSER. All rights reserved.

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Koresponden Wildan Wahyu Bambang Utoyo wwahyubu@gmail.com Kata kunci: <i>Job Crafting, Work Engagement, Innovative Work Behavior, PLS</i> Website: https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER Hal: 1409 - 1425	Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh <i>job crafting</i> dan <i>work engagement</i> terhadap <i>innovative work behavior</i> pada pegawai rumah sakit. Metode penelitian yang digunakan adalah survei dengan melibatkan 100 responden yang merupakan pegawai Direktorat Medik RS Kanker Dharmais. Data dianalisis menggunakan metode <i>Partial Least Square</i> (PLS) dengan bantuan perangkat lunak WarpPLS versi 8.0. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa <i>job crafting</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>innovative work behavior</i> dengan nilai t-hitung sebesar 0,545 dan tingkat signifikansi $P < 0,001$. Selain itu, <i>work engagement</i> juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>innovative work behavior</i> dengan nilai t-hitung sebesar 0,236 dan tingkat signifikansi $P = 0,019$. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa sebesar 54,3% variasi <i>innovative work behavior</i> dapat dijelaskan oleh <i>job crafting</i> dan <i>work engagement</i>. Temuan penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi RS Kanker Dharmais dalam merumuskan kebijakan dan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif, khususnya dalam mendorong praktik <i>job crafting</i> dan meningkatkan tingkat <i>work engagement</i> pegawai, guna meningkatkan perilaku kerja inovatif di lingkungan rumah sakit. Copyright © 2026 JSER. All rights reserved

PENDAHULUAN

Berdasarkan data Indeks Inovasi Global 2024, Indonesia masih menghadapi tantangan besar dalam meningkatkan daya saing inovasinya di kawasan Asia Tenggara. Dengan menempati peringkat ke-54 secara global, Indonesia tertinggal cukup jauh dibandingkan negara-negara tetangganya seperti Thailand (peringkat 41), Malaysia (peringkat 33), dan Singapura (peringkat 4). Ketertinggalan ini juga tercermin dalam kategori *Creative Output*, di mana Indonesia berada di posisi ke-65, sementara negara-negara tetangga mencatat peringkat yang jauh lebih baik, Malaysia (peringkat 49), Thailand (peringkat 38), dan Singapura (peringkat 19). Hal ini menunjukkan bahwa kapasitas SDM dan ekosistem inovasi Indonesia masih perlu ditingkatkan secara signifikan untuk dapat bersaing di tingkat regional maupun global.

Organisasi perlu mendorong dan mengembangkan perilaku kerja inovatif di kalangan karyawan, karena hal ini merupakan salah satu kunci utama menuju keberhasilan. Perilaku kerja inovatif mencakup kemampuan karyawan untuk menghasilkan ide-ide baru, mengembangkan solusi kreatif, serta menerapkan perubahan positif di lingkungan kerja. Keterampilan inovatif ini sangat penting untuk meningkatkan daya saing dan keberlanjutan suatu organisasi.

Menurut Hadi et al. (2020) salah satu faktor yang mendukung pengembangan karyawan adalah perilaku inovatif. Karyawan dituntut untuk memiliki sikap inovatif agar perusahaan dapat beroperasi secara efektif dan berkelanjutan. Selain itu, kinerja

tertinggi dari sebuah perusahaan dapat dicapai melalui perilaku inovatif yang ditunjukkan oleh karyawan di tempat kerja mereka (Korzilius, 2017).

Transformasi layanan kesehatan melalui inovasi sistem dan digitalisasi menjadi agenda strategis nasional, khususnya dalam penanganan penyakit katastropik seperti kanker. Namun demikian, berbagai studi menunjukkan bahwa keberhasilan inovasi organisasi tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sistem atau kebijakan, tetapi juga oleh perilaku kinerja inovatif (De Jong & Den Hartog, 2010), diantaranya tenaga kesehatan sebagai pengguna utama inovasi tersebut. Fenomena ini relevan untuk dikaji pada konteks implementasi Program Navigasi Pasien Kanker (NAPAK) di RS Kanker Dharmais sebagai rumah sakit rujukan nasional kanker.

Rumah Sakit Kanker Dharmais yang terletak di Jalan Letjen. S. Parman Kav. 84-86, Jakarta Barat memiliki peran sebagai Pusat Rujukan Kanker Nasional dalam pelayanan penyembuhan dan perawatan pasien secara komprehensif, pendidikan dan pelatihan, serta penelitian dan pengembangan di sektor kesehatan kanker secara terpadu, terintegrasi, dan berkelanjutan dengan fokus pada kebutuhan masyarakat.

Berdasarkan pemberitaan media nasional, salah satu permasalahan utama dalam layanan kanker di Indonesia adalah keterbatasan waktu konsultasi antara dokter dan pasien, yang berdampak pada rendahnya pemahaman pasien terhadap diagnosis, pilihan terapi, serta alur perawatan kanker yang kompleks (ANTARA News, 2024a). Kondisi tersebut menimbulkan kesenjangan pengetahuan pasien (*patient knowledge gap*) yang berpotensi memengaruhi kepatuhan pengobatan dan efektivitas layanan kesehatan.

Sebagai respons atas permasalahan tersebut, RS Kanker Dharmais mengembangkan Program Navigasi Pasien Kanker (NAPAK) sebagai inovasi layanan berbasis pendampingan pasien. Program ini bertujuan membantu pasien dan keluarga dalam memahami informasi medis, mengakses layanan klinis dan administratif, serta menavigasi sistem perawatan kanker yang kompleks. Menurut laporan ANTARA News, hingga tahun 2024 sebanyak 21 navigator pasien kanker telah dilatih dan diluluskan melalui kerja sama RS Kanker Dharmais dengan *Tata Memorial Centre (TMC)* dan *Tata Institute of Social Sciences (TISS)*, dan Roche Indonesia (ANTARA News, 2024b; IndonesianJournal.id, 2024). Selain itu, lebih dari 18.000 kebutuhan pasien kanker telah difasilitasi oleh para navigator NAPAK, mencakup aspek klinis, administratif, pembiayaan, hingga dukungan psikososial (ANTARA News, 2024b).

Meskipun NAPAK telah diimplementasikan sebagai inovasi layanan di RS Kanker Dharmais dan didukung oleh kebijakan Kementerian Kesehatan, masih terdapat kesenjangan antara inovasi pada level organisasi dan perilaku kinerja inovatif tenaga kesehatan, khususnya pada unit-unit medis yang terlibat langsung dalam layanan pasien. Kondisi ini menegaskan pentingnya penelitian yang berfokus pada perilaku kinerja inovatif karyawan Direktorat Medis RS Kanker Dharmais, guna memahami bagaimana kesenjangan pengetahuan memengaruhi pemanfaatan dan pengembangan inovasi layanan kesehatan.

Dari beberapa target yang tidak tercapai, peneliti berfokus untuk menyelidiki satu sasaran strategis yaitu Terwujudnya Sistem Penanganan Kanker Komprehensif dan Terintegrasi dengan *Key Performance Indikator (KPI) Patient Management Time*.

Patient Management Time pada Rumah Sakit Kanker Dharmais adalah keseluruhan waktu yang dibutuhkan pasien mulai dari pasien datang pertama untuk diagnosis dan penetapan stadium sampai mendapat terapi pertama sesuai kondisi pasien dalam waktu

≤ 3 bulan terhitung hari kalender. Rincian laporan *Patient Management Time* untuk kurun waktu 2021-2024 terlihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 1. Data *Patient Management Time* Tahun 2021-2024

Sumber : Data diolah oleh Peneliti (2025)

Berdasarkan gambar di atas, mengindikasikan bahwa realisasi belum dapat memenuhi target yang telah ditentukan, meskipun demikian capaian setiap tahun menandakan perbaikan yang sistematis. Dapat dijelaskan secara menyeluruh dari data realisasi *Patient Management Time* RS Kanker Dharmais tahun 2021–2024, yaitu dengan mempertimbangkan target tahunan serta konteks pandemi COVID-19 dan pengembangan program Navigator Pasien Kanker (NAPAK). Terdapat beberapa faktor yang menyebabkan realisasi rendah, terutama pada tahun 2021–2022 yang merupakan periode pemulihan awal pasca gelombang besar pandemik, yaitu adanya pembatasan kapasitas rawat jalan dan tindakan, ketergantungan pada sistem manual saat staf dialihkan ke penanganan COVID-19 serta penundaan tindakan elektif dan rujukan kanker.

Hasil wawancara bersama karyawan rumah sakit mengungkapkan bahwa mereka belum sepenuhnya dapat mengembangkan kemampuan dan kreativitas dalam pekerjaan mereka. Ketika menyampaikan ide-ide perbaikan program, rekan-rekan mereka merasa tersaingi secara negatif, yang berdampak pada hubungan antar anggota yang kurang harmonis. Selain itu, mereka juga mengeluhkan adanya tantangan baru yang sulit dihadapi.

Permasalahan ini juga didukung melalui pra riset dengan menyebarkan kuesioner untuk mengukur *innovative work behavior* pada 30 karyawan Direktorat Medik dan Keperawatan Rumah Sakit Kanker Dharmais. Tujuannya untuk memperkuat dugaan peneliti terhadap fenomena yang muncul berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan.

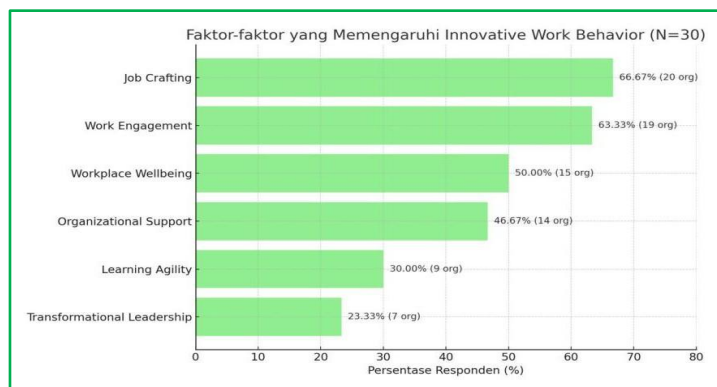
Tabel 1. Kuesioner pra-riset *Innovative Work Behavior*

No	Pernyataan <i>Innovative Work Behavior</i>	Ya	Tidak
1	Saya sering mengusulkan ide-ide baru yang dapat meningkatkan kinerja tim	33,33%	66,67%
2	Saya mencari cara baru untuk meningkatkan efisiensi kerja	40,00%	60,00%
3	Saya menerapkan ide baru untuk membantu organisasi	36,67%	63,33%
4	Saya berbagi ide kreatif dengan rekan kerja/atasan	43,33%	56,67%
5	Saya mendukung penerapan solusi baru di unit kerja	40,00%	60,00%
Rata-rata		38,67%	61,33%

Sumber : Data diolah oleh Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pra riset terlihat bahwa tingkat *innovative work behavior* pada karyawan Direktorat Medik dan Keperawatan Rumah Sakit Kanker Dharmais masih tergolong rendah. Ditunjukkan rata-rata yang hanya mencapai 38,67%. Beberapa karyawan jarang mengusulkan ide-ide baru di tempat kerja, kurang mencari cara baru untuk meningkatkan efisiensi kerja, rendahnya menerapkan ide baru untuk membantu organisasi, minim dalam berbagi ide kreatif dengan rekan kerja maupun atasan, dan kurang mendukung penerapan solusi baru di unit kerja.

Untuk mengetahui variabel yang berpengaruh terhadap *innovative work behavior* maka dilakukan penyebaran kuesioner pra-riset kepada 30 karyawan sebagai responden. Berdasarkan hasil pra-riset (Gambar 2), menunjukkan bahwa variabel *job crafting* dan *work engagement* menjadi urutan tertinggi faktor yang dapat memengaruhi *innovative work behavior* (IWB). Sebanyak 66,67% responden memilih variabel *job crafting* dan 63,33% responden memilih variabel *work engagement* sebagai faktor yang memengaruhi perilaku *innovative work behavior* mereka.



Gambar 2. Hasil pra-riset faktor-faktor yang memengaruhi IWB

Sumber : Data diolah oleh Peneliti (2025)

Salah satu aspek atau faktor yang berperan dalam terbentuknya perilaku *innovative work behavior* adalah perancangan ulang pekerjaan (*job crafting*), hal ini didukung oleh hasil penelitian Kaur dan Rahmadani (2023) yang menyatakan bahwa *job crafting* dapat memengaruhi secara langsung perilaku inovatif karyawan. Menurut Tims et al. (2013) dan Pradana (2020), *job crafting* merupakan suatu bentuk perubahan yang dilakukan oleh karyawan secara proaktif untuk menyeimbangkan tuntutan dan sumber daya dalam pekerjaan mereka. Kim et al. (2018) juga menambahkan bahwa *job crafting* adalah perilaku karyawan yang berusaha mengubah dukungan atau tantangan di tempat kerja agar lebih sesuai dengan kemampuan mereka.

Karyawan yang menerapkan *job crafting* cenderung mengambil inisiatif untuk menemukan cara-cara baru dalam pekerjaan mereka, mengurangi penilaian negatif terhadap tuntutan yang ada, dan memandang positif terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Hal ini, pada gilirannya, dapat memengaruhi tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Angelo dan Chambel, 2014).

Faktor pendorong lain dalam meningkatkan *innovative work behavior* adalah *work engagement* (Afsar et al., 2020). Perilaku inovatif di kalangan karyawan juga dapat ditingkatkan melalui peningkatan *work engagement*. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Mubarak dan Noor (2018) yang menyatakan bahwa *work engagement* merupakan faktor yang berkontribusi pada kinerja yang baik dan positif, dengan melibatkan karyawan secara fisik dan emosional dalam perusahaan. Konsep ini mencakup energi dan semangat yang dirasakan individu terhadap pekerjaan mereka,

yang tercermin melalui tiga dimensi utama: *vigor*, yaitu semangat dan kekuatan mental yang tinggi saat bekerja; *dedication*, yang mencakup perasaan bangga dan keterikatan terhadap pekerjaan; serta *absorption*, yaitu kemampuan karyawan untuk memberikan perhatian penuh pada tugas yang diemban (Schaufeli et al., 2006; Paijan dan Rumaharbo, 2020). Untuk lebih mendalami permasalahan yang ada, peneliti melanjutkan pra- riset dengan memfokuskan pada masing-masing variabel yang memengaruhi *innovative work behavior* di penelitian ini.

Tabel 2. Kuesioner pra-riset *Job Crafting*

No	Pernyataan <i>Job Crafting</i>	Ya	Tidak
1	Saya secara aktif mencoba menambah tugas yang membuat pekerjaan lebih bermakna	36,67%	63,33%
2	Saya mencari cara untuk mengembangkan diri melalui pekerjaan	40,00%	60,00%
3	Saya berusaha menjalin lebih banyak hubungan sosial yang mendukung pekerjaan	30,00%	70,00%
4	Saya mengubah cara saya melihat pekerjaan agar terasa lebih positif	36,67%	63,33%
5	Saya sering mengambil inisiatif untuk merancang kembali proses kerja saya.	33,33%	66,67%
Rata-rata		35,33%	64,67%

Sumber : Data diolah oleh Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pra riset terlihat bahwa tingkat *job crafting* pada karyawan Direktorat Medik dan Keperawatan Rumah Sakit Kanker Dharmais masih tergolong rendah. ditunjukkan rata-rata yang hanya mencapai 35,33%. Beberapa karyawan belum aktif untuk mencoba menambah tugas-tugas yang membuat pekerjaannya lebih bermakna, kurang dalam mencari cara untuk mengembangkan diri dalam pekerjaannya, rendah untuk berusaha menjalin lebih banyak hubungan sosial yang mendukung pekerjaannya, minim dalam usaha untuk mengubah cara melihat pekerjaan menjadi lebih positif, dan jarang mengambil inisiatif untuk merancang kembali proses kerjanya.

Tabel 3. Kuesioner pra-riset *Work Engagement*

No	Pernyataan <i>Work Engagement</i>	Ya	Tidak
1	Saya menerima segala kondisi pekerjaan yang diberikan	46,67%	53,33%
2	Saya bangga dengan pekerjaan saya.	40,00%	60,00%
3	Saya merasa berenergi ketika menjalankan tugas- tugas pekerjaan	36,67%	63,33%
4	Pekerjaan saya membuat saya merasa bersemangat	43,33%	56,67%
5	Saya benar-benar menikmati pekerjaan saya, hingga lupa waktu	33,33%	66,67%
Rata-rata		40,00%	60,00%

Sumber : Data diolah oleh Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pra riset terlihat bahwa tingkat *work engagement* pada karyawan Direktorat Medik dan Keperawatan Rumah Sakit Kanker Dharmais masih tergolong rendah. Ditunjukkan rata-rata yang hanya mencapai 40%. Hal ini disebabkan masih ada karyawan yang kurang tahan terhadap kondisi pekerjaannya yang menuntut perhatian penuh dalam pelayanan kesehatan masyarakat, dan adanya perasaan kecewa dengan pekerjaannya, yang mana berkaitan dengan aspek dedikasi (*dedication*). Kemudian ditemukan hasil beberapa karyawan merasa tidak berenergi dan bersemangat saat melakukan tugas-tugas pekerjaannya, hal ini berkaitan dengan semangat dan kekuatan mental yang tinggi saat bekerja (*vigor*). Kemudian menurut beberapa karyawan, setiap pekerjaan dirasakan menjenuhkan sehingga mereka ketika bekerja selalu menantikan

waktu pulang dibandingkan konsentrasi dengan pekerjaannya, hal ini selaras dengan aspek penghayatan terhadap pekerjaan (*absorption*).

Hasil pra-riset ini didukung dengan hasil wawancara dengan beberapa karyawan rumah sakit yang menyatakan kurangnya tingkat keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Masalah ini terlihat jelas ketika karyawan menunjukkan sikap tanggung jawab yang rendah, yang tercermin dari komunikasi yang kaku dan kurangnya interaksi yang baik antara staf dan penanggung jawab pelayanan.

Berdasarkan uraian permasalahan dari latar belakang serta hasil dari pra- riset, peneliti menggunakan faktor *job crafting* dan *work engagement* untuk mengukur tingkat perilaku inovatif karyawan (*innovative work behaviour*) pada Direktorat Medik dan Keperawatan Rumah Sakit Kanker Dharmais. Pemilihan ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik mengenai cara untuk meningkatkan *innovative work behaviour* di tempat kerja khususnya pada bidang pelayanan kesehatan di rumah sakit. Adapun judul penelitian yang diambil adalah: **"Pengaruh Job Crafting dan Work Engagement terhadap Innovative Work Behavior"**.

KAJIAN PUSTAKA

Perilaku Kerja Inovatif (*Innovative Work Behaviour*)

Perilaku kerja inovatif, atau yang dikenal sebagai *innovative work behaviour* (IWB), didefinisikan oleh Weizheng Li (2022) sebagai upaya yang dilakukan secara sengaja oleh individu untuk menciptakan, memperkenalkan, dan menerapkan gagasan atau konsep baru yang dapat memberikan manfaat bagi pekerjaan mereka dalam sebuah kelompok atau organisasi.

Job Crafting

Job crafting adalah proses di mana karyawan secara proaktif melakukan perubahan untuk menyeimbangkan tuntutan dan sumber daya dalam pekerjaan mereka (Tian et al., 2021). Penelitian menunjukkan bahwa *job crafting* melibatkan perilaku karyawan yang menyesuaikan dukungan atau tantangan agar selaras dengan kemampuan mereka dalam menjalankan tugas. Perubahan ini mencakup hubungan dengan rekan kerja serta cara pandang terhadap pekerjaan, dengan tujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan mendukung (Kim et al., 2018).

Work Engagement

Pri dan Zamralita (2017), *work engagement* didefinisikan sebagai kondisi dimana seorang karyawan dapat mengidentifikasi dirinya secara psikologis dengan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki tingkat keterikatan ini merasa bahwa kinerjanya bukan hanya penting bagi organisasi, tetapi juga bagi dirinya sendiri. Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa *work engagement* mencerminkan keterikatan yang meliputi aspek fisik, intelektual, dan emosional, yang mendorong kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Kanker Dharmais pada periode Februari 2025 hingga Januari 2026 dengan fokus pada Direktorat Medik dan Keperawatan sebagai unit analisis. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif dan eksplanatori untuk menguji pengaruh *Job Crafting* dan *Work Engagement* terhadap *Innovative Work Behavior*. Data penelitian terdiri dari data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner daring menggunakan *Google Form* serta data

sekunder dari dokumen internal rumah sakit dan literatur ilmiah. Populasi penelitian berjumlah 1.461 karyawan, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan saturated sampling dan memenuhi ketentuan minimum PLS-SEM sebanyak 100 responden. Pengukuran variabel menggunakan Skala Likert lima poin, sedangkan uji validitas dan reliabilitas instrumen dilakukan menggunakan Pearson Correlation dan Cronbach's Alpha melalui SPSS 25. Selanjutnya, analisis data dilakukan menggunakan WarpPLS 8.0 berbasis *Structural Equation Modeling* (SEM) untuk menguji hubungan struktural antar variabel secara simultan sehingga diharapkan mampu memberikan kontribusi teoretis dan praktis bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia di lingkungan rumah sakit.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Tabel 4. Analisis Faktor Konfirmatori *First Order*

Indikator	<i>Outer loading</i>	P value	Konstruk Dimensi	<i>Composite Reliability</i>	AVE	<i>Full collin. VIF</i>
IWB1	0,873	<0,001	<i>Idea exploration</i>	0,865	0,763	1,838
IWB2	0,873	<0,001				
IWB3	0,707	<0,001				
IWB4	0,784	<0,001	<i>Idea generation</i>	0,839	0,568	2,789
IWB5	0,828	<0,001				
IWB6	0,687	<0,001				
IWB7	0,767	<0,001	<i>Idea championing</i>	0,741	0,588	1,891
IWB8	0,767	<0,001				
IWB9	0,840	<0,001				
IWB10	0,840	<0,001	<i>Idea implementation</i>	0,828	0,706	1,873
JC1	0,815	<0,001				
JC2	0,815	<0,001				
JC3	0,873	<0,001	<i>Increasing structural job resources</i>	0,798	0,664	3,382
JC4	0,803	<0,001				
JC5	0,515	<0,001				
JC6	0,773	<0,001	<i>Increasing social job resources</i>	0,783	0,557	2,304
JC7	0,803	<0,001				
JC8	0,743	<0,001				
JC9	0,773	<0,001	<i>Increasing challenging job resources</i>	0,801	0,573	2,001
JC10	0,754	<0,001				
WE1	0,743	<0,001				
WE2	0,798	<0,001	<i>Decreasin hindering job demands</i>	0,778	0,636	3,107
WE3	0,798	<0,001				
WE4	0,804	<0,001				
WE5	0,713	<0,001	<i>Vigor</i>	0,858	0,548	4,115
WE6	0,711	<0,001				
WE7	0,705	<0,001				
WE8	0,762	<0,001	<i>Dedication</i>	0,892	0,733	2,701
WE9	0,839	<0,001				
WE10	0,865	<0,001				
WE11	0,864	<0,001	<i>Absorption</i>	0,837	0,720	2,969
WE12	0,848	<0,001				
WE13	0,848	<0,001				

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan WarpPLS, 2026

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas, dapat dilihat bahwa seluruh item pembentuk konstruk dimensi adalah valid dengan nilai *outer loading* yang dihasilkan > 0,7. Hanya ada beberapa indikator yang mempunyai nilai *outer loading* < 0,6 yang masih dapat diterima untuk *exploratory research*, yaitu indikator IWB76 (dengan *outer loading* 0,687)

untuk dimensi *Idea generation*, dan indikator JC5 (dengan *outer loading* 0,515) untuk dimensi *Increasing social job resources*.

Selanjutnya, nilai AVE untuk setiap konstruk dimensi sangat baik yaitu $> 0,5$ sehingga telah memenuhi kriteria validitas konvergen (*convergent validity*). Begitu juga dengan nilai *composite reliability* yang dihasilkan setiap konstruk dimensi juga sangat baik yaitu $> 0,7$ sehingga memenuhi reliabilitas konsistensi internal (*internal consistency*).

Nilai *Full Collinearity VIF* untuk setiap konstruk laten juga sangat baik yaitu $< 3,3$, hanya terdapat dua dimensi yaitu *Increasing structural job resources* dan *Vigor* yang mempunyai nilai $> 3,3$, namun masih di bawah < 5 untuk ukuran VIF tradisional sehingga masih diterima, yang bermakna tidak ada masalah kolonieritas (Latan & Ghazali, 2017).

Berikutnya, hasil pengujian *discriminant validity* menunjukkan bahwa nilai akar kuadrat AVE nilainya lebih besar dibandingkan dengan korelasi antar konstruk. Dengan demikian, seluruh konstruk dalam penelitian ini telah memenuhi syarat *discriminant validity* dengan nilai cross loading lebih dari 0,7. *Discriminant validity* mengukur sampai seberapa jauh suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruk lainnya.

Tabel 5. Discriminant Validity

Konstruk	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X2.1	X2.2	X2.3
Y1.1	0.873	0.519	0.518	0.265	0.408	0.361	0.176	0.495	0.501	0.436	0.464
Y1.2	0.519	0.754	0.432	0.469	0.462	0.381	0.277	0.731	0.525	0.451	0.384
Y1.3	0.518	0.432	0.767	0.322	0.427	0.470	0.457	0.380	0.470	0.411	0.472
Y1.4	0.265	0.469	0.322	0.840	0.326	0.589	0.490	0.419	0.449	0.275	0.285
X1.1	0.408	0.462	0.427	0.326	0.815	0.451	0.443	0.555	0.782	0.637	0.711
X1.2	0.361	0.381	0.470	0.589	0.451	0.747	0.622	0.477	0.535	0.361	0.361
X1.3	0.176	0.277	0.457	0.490	0.443	0.622	0.757	0.373	0.452	0.286	0.337
X1.4	0.495	0.731	0.38	0.419	0.555	0.477	0.373	0.798	0.639	0.561	0.565
X2.1	0.501	0.525	0.470	0.449	0.782	0.535	0.452	0.639	0.740	0.725	0.648
X2.2	0.436	0.451	0.411	0.275	0.637	0.361	0.286	0.561	0.725	0.856	0.699
X2.3	0.464	0.384	0.472	0.285	0.711	0.361	0.337	0.565	0.648	0.699	0.848

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan WarpPLS, 2026

Langkah selanjutnya, peneliti menganalisis indikator pembentuk konstruk *second order*. Berarti analisis dilakukan dari konstruk laten dan konstruk dimensinya.

Tabel 6. Analisis Faktor Konfirmatori Second Order

Dimensi	Outer loadings	Variabel	Composite Reliability	AVE	Full Collin VIF
<i>Idea exploration</i>	0,778				
<i>Idea generation</i>	0,815	<i>Innovative work behavior</i>	0,840	0,744	2,190
<i>Idea championing</i>	0,758				
<i>Idea implementation</i>	0,654				
<i>Increasing structural job resources</i>	0,778	<i>Job crafting</i>	0,865	0,615	2,854
<i>Increasing social job resources</i>	0,819				
<i>Increasing challenging job resources</i>	0,778				
<i>Decreasing hindering job demands</i>	0,761				
<i>Vigor</i>	0,888				

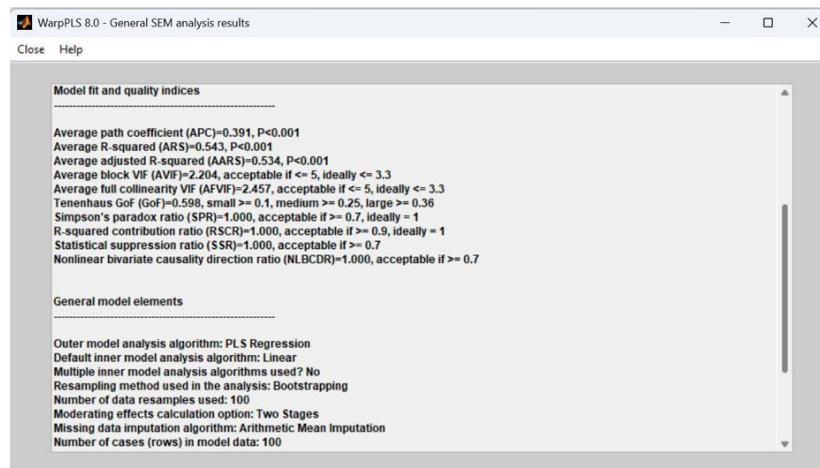
Dedication	0,909	Work engagement	0,920	0,794	2,326
Absorption	0,876				

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan WarpPLS, 2026

Berdasarkan hasil analisis faktor konfirmatori *second order* di atas, dapat dilihat bahwa dimensi pembentuk konstruk laten (variabel) adalah valid dengan nilai *outer loading* yang dihasilkan berada > 0.7 . Hanya ada satu dimensi yang mempunyai nilai *outer loading* $< 0,7$ yang masih dapat diterima untuk *exploratory research*, yaitu *Idea implementation* (dengan *outer loading* 0,654). Selanjutnya melihat besaran nilai AVE yang dihasilkan pada masing-masing variabel, yang nilainya sudah $> 0,5$, hal ini berarti seluruh variabel telah memenuhi kriteria validitas konvergen (*convergent validity*). Nilai *Full Collinearity VIF* untuk setiap variabel juga sangat baik yaitu $< 3,3$. Begitu juga dengan nilai *composite reliability* yang dihasilkan setiap variabel juga sangat baik yaitu $> 0,7$ sehingga memenuhi reliabilitas konsistensi internal (*internal consistency*).

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Pengujian *outer model* di atas telah menghasilkan kelayakan sebagai model yang baik, dimana model telah memenuhi uji reliabilitas dan validitas konstruk. Langkah berikutnya adalah melakukan evaluasi model struktural (*inner model*).



Gambar 3. General Result Pengukuran Model Struktural

Berdasarkan hasil *output general result* di atas dapat dilihat bahwa model mempunyai fit yang baik, dimana nilai *P-value* untuk *Average Path Coefficient* (APC), *Average R-squared* (ARS), dan *Average Adjusted R-squared* (AARS) < 0.001 dengan nilai APC = 0.391, ARS = 0.543, dan nilai AARS = 0.534. Begitu juga dengan nilai *Average block VIF* (AVIF) dan *Average Full Collinearity VIF* (AFVIF), nilai yang dihasilkan ideal yaitu AVIF = 2.204 (≤ 3.3), dan AFVIF = 2.457 (≤ 3.3), yang berarti bahwa tidak ada masalah multikolinearitas antar indikator dan antar variabel eksogen.

Untuk indeks *Symson's Paradox* (SPR) nilai yang dihasilkan sebesar 1, *R-squared Contribution Ratio* (RSCR) sebesar 1, dan indeks *Statistical Suppression Ratio* (SSR) nilai yang dihasilkan sebesar 1. Kemudian indeks *Nonlinear Bivariate Causality Direction Ratio* (NLBCDR) nilai yang dihasilkan sebesar 1, yang secara keseluruhan bermakna tidak ada problem kausalitas di dalam model.

Penelitian ini selain untuk menguji hipotesis juga untuk menemukan suatu model yang fit dengan data *original*-nya, hal ini sangat bermanfaat untuk mengukur kualitas model. Untuk mengevaluasi *model fit* tersebut harus mengikuti kriteria yang sudah direkomendasikan oleh para ahli. Penjelasan untuk masing-masing ukuran *fit*

berdasarkan *output general result* di atas, yaitu nilai *cut-off P-value* untuk APC, ARS, dan AARS yang direkomendasikan sebagai indikasi *model fit* harus memiliki level signifikansi 5% (≤ 0.05), sementara output di atas menunjukkan nilai APC, ARS, dan AARS berada pada tingkat level signifikansi $P < 0.001$ yang berarti model sangat baik.

Untuk AVIF dan AFVIF merupakan dua ukuran *model fit* yang digunakan untuk menguji masalah *collinearity* di dalam model PLS. Nilai yang direkomendasikan untuk kedua ukuran tersebut harus ≤ 3.3 (ideal) atau ≤ 5 (*acceptable*), sesuai output di atas menunjukkan tidak ada masalah multikolinearitas di dalam model.

GoF yang dihasilkan yaitu 0.598 (≥ 0.36) yang berarti bahwa *model fit* yang baik, yang menunjukkan bahwa kekuatan prediksi model sangat kuat. Untuk SPR merupakan ukuran indeks yang mengindikasikan masalah kausalitas, idealnya indeks ini harus sama dengan 1 atau ≥ 0.7 (*acceptable*), yang berarti tidak ada masalah kausalitas di dalam sebuah model. RSCR merupakan indeks untuk mengukur perluasan yang mana sebuah model bebas dari kontribusi *R-squared* bernilai negatif, idealnya indeks RSCR ini harus sama dengan 1 atau ≥ 0.9 (*acceptable*), yang berarti tidak ada kontribusi *R-squared negatif* di dalam sebuah model. SSR merupakan indeks untuk mengukur perluasan yang mana sebuah model bebas dari masalah statistik *suppression effect*.

Masalah *suppression* timbul ketika sebuah *path* koefisien mempunyai nilai yang besar dibandingkan dengan hubungan korelasi dengan *path* yang menghubungkan dua variabel tersebut. Nilai SSR yang dapat diterima yaitu ≥ 0.7 yang berarti 70% atau lebih dari *path* di dalam model bebas statistik *suppression*. Dan yang terakhir, untuk NLBDCR merupakan indeks untuk mengukur perluasan yang mana koefisien *non-linear bivariate* dari hubungan yang didukung untuk hipotesis dari hubungan kausal di dalam model. Nilai NLBDCR yang dapat diterima yaitu ≥ 0.7 yang berarti 70% atau lebih dari *path* yang berhubungan di dalam model mendukung untuk dibalik hipotesis dari hubungan kausalitas yang lemah. Berdasarkan hasil *ouput general result* di atas, nilai indeks SPR, RSCR, dan indeks SSR nilai yang dihasilkan sama dengan 1 (ideal), sementara nilai NLBDCR yang dihasilkan sebesar 1, yang bermakna tidak ada masalah kausalitas di dalam model.

	JobCraf	WorkEnga	InnovaWB
R-squared			0.543
Adj. R-squared			0.534
Composite reliab.	0.865	0.920	0.840
Cronbach's alpha	0.791	0.870	0.744
Avg. var. extrac.	0.815	0.794	0.588
Foll collin. VIF	2.854	2.328	2.190
Q-squared			0.543
(No. diff. vals.)	90.000	79.000	83.000
(No. diff. vals./N)	0.900	0.790	0.830
Min	-2.105	-2.186	-2.354
Max	2.107	2.151	2.199
Median	0.144	-0.024	0.003
Mode	0.380	-0.024	0.277
Skewness	-0.135	-0.057	-0.053
Exc. kurtosis	-0.765	-0.287	-0.319
Unimodal-RS	Yes	Yes	Yes
Unimodal-KMV	Yes	Yes	Yes
Normal-JB	Yes	Yes	Yes
Normal-RJB	Yes	Yes	Yes

Notes: Unimodal-RS = Robust-Szakeley test of unimodality; Unimodal-KMV = Klassen-Mokveld-van Es test of unimodality; Normal-JB = Jarque-Bera test of normality; Normal-RJB = robust Jarque-Bera test of normality; click on "View" cell to see corresponding histogram.

Gambar 4. Latent Variable Coefficients

Sumber : Hasil Pengolahan Data PLS, 2026

Koefisien *Adjusted R-squared* untuk *Innovative work behavior* sebesar 0.534 yang berarti variasi *Innovative work behavior* dapat dijelaskan oleh *Job crafting* dan *Work engagement* sebesar 53.4% dan sisanya 46.6% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

Nilai *Q-squared* (Q2) yang dihasilkan untuk variabel dependen (endogen) > 0, yaitu Q2 *Innovative work behavior* = 0.543 yang berarti bahwa model mempunyai *predictive relevance*.

Tabel 7. Ringkasan Evaluasi Model Struktural

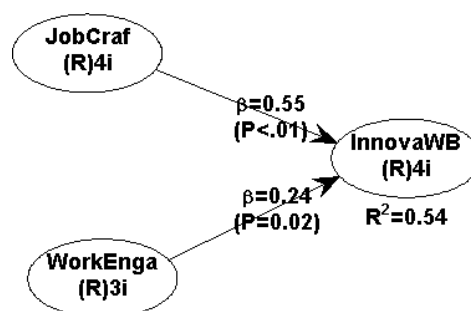
Kriteria	Rule of Thumb	Hasil Perhitungan	Tingkat Penilaian
R-squared	≤ 0.70 , ≤ 0.45 , dan ≤ 0.25 (kuat, moderat, lemah)	0.543 (InnovaWB)	kuat
Adjusted R-squared	≤ 0.70 , ≤ 0.45 , dan ≤ 0.25 (kuat, moderat, lemah)	0.534 (InnovaWB)	kuat
Q-squared	≥ 0.02 , ≥ 0.15 , dan ≥ 0.35 (lemah, moderat, dan kuat)	0.543 (InnovaWB)	kuat
APC	P-value ≤ 0.05	P < 0,001	sangat baik
ARS	P-value ≤ 0.05	P < 0,001	sangat baik
AARS	P-value ≤ 0.05	P < 0,001	sangat baik
AVIF	≤ 3.3 (ideal), ≤ 5 (acceptable)	2.204	ideal
AFVIF	≤ 3.3 (ideal), ≤ 5 (acceptable)	2.457	ideal
Goodness Tenenhaus (GoF)	≥ 0.10 , ≥ 0.25 , dan ≥ 0.36 (kecil, menengah, dan besar)	0.598	large fit
SPR	Ideal = 1, acceptable if ≥ 0.7	1.000	ideal
RSCR	Ideal = 1, acceptable if ≥ 0.9	1.000	ideal
SSR	acceptable if ≥ 0.7	1.000	ideal
NLBCCR	acceptable if ≥ 0.7	1.000	ideal

Ket : InnovaWB = *Innovative work behavior*

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan WarpPLS, 2026

Ringkasan evaluasi model struktural di atas menunjukkan model sangat baik karena secara umum telah memenuhi seluruh kriteria *Rule of Thumb* yang direkomendasikan oleh para ahli dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut. Tahap selanjutnya akan dibahas hasil analisis dari model struktural.

Pembahasan



Gambar 5. Hasil Pengukuran Model Struktural

Kriteria keputusan (kesimpulan) adalah dengan melihat nilai signifikansi *P-value* untuk mengetahui pengaruh variabel berdasarkan hipotesis yang dibangun melalui prosedur resampling. Nilai signifikansi yang digunakan adalah nilai *P-value* 0.05 (*significance level* = 5%).

Tabel 4.10 Hasil Analisis Model Struktural

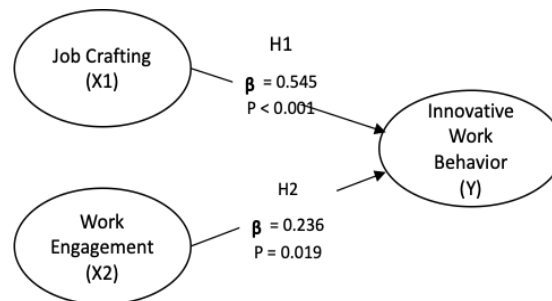
Hipotesis	Path	β	P-value	T-value	Keputusan
-----------	------	---------	---------	---------	-----------

H1	<i>Job Crafting</i> → <i>Innovative Work Behavior</i>	0.545	<0.001	5.192	Diterima
H2	<i>Work Engagement</i> → <i>Innovative Work Behavior</i>	0.236	0.019	2.112	Diterima

Ket : β = path coefficients

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan WarpPLS, 2026

Hipotesis H1 dan H2 diterima. Berdasarkan hasil pengujian, untuk *path Job Crafting* terhadap *Innovative Work Behavior* diperoleh nilai koefisien jalur (beta) sebesar 0.545 yang menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai t-statistik sebesar 5.192 lebih besar dari 1,96 dan nilai p-value sebesar <0.001 lebih kecil dari 0,05. Kemudian, untuk *path Work Engagement* terhadap *Innovative Work Behavior* diperoleh nilai koefisien jalur (beta) sebesar 0.236 yang menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai t-statistik sebesar 2.112 lebih besar dari 1,96 dan nilai p-value sebesar 0.019 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengaruh tersebut signifikan secara statistik, sehingga hipotesis penelitian diterima hal ini dikarenakan nilai *P-value* yang dihasilkan signifikansinya berada pada di bawah 0.05 dan nilai t hitungnya >1,96.



Gambar 6. Hasil Analisis Model Struktural

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan WarpPLS, 2026

Hasil Uji pengaruh langsung *Job Crafting* terhadap *Innovative Work Behaviour*

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan *Partial Least Squares* (PLS), *Job Crafting* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behaviour* dengan nilai koefisien sebesar 0,545 dan nilai signifikansi $P < 0,001$. Nilai koefisien ini menunjukkan bahwa *Job Crafting* memiliki pengaruh yang lebih kuat dibandingkan *Work Engagement* dalam mendorong perilaku kerja inovatif. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) dinyatakan diterima.

Hasil uji tersebut diperkuat oleh analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki kecenderungan *Job Crafting* yang relatif tinggi. Karyawan cenderung berupaya meningkatkan keterampilan melalui pembelajaran dan pengalaman baru, aktif mencari tantangan kerja yang lebih bermakna, serta mengatur pekerjaannya secara mandiri agar lebih terstruktur dan efektif. Selain itu, keterbukaan terhadap masukan dari atasan dan rekan kerja menunjukkan adanya kesadaran karyawan untuk terus mengembangkan diri.

Kondisi tersebut sejalan dengan gambaran deskriptif *Innovative Work Behaviour*, di mana mayoritas responden menyatakan setuju pada indikator pencarian pendekatan baru, penggunaan metode kerja yang lebih inovatif, serta upaya menemukan alternatif solusi dalam menghadapi permasalahan kerja. Meskipun demikian, masih terdapat kecenderungan jawaban netral pada indikator keterlibatan dalam implementasi ide-ide baru, yang mengindikasikan bahwa tidak seluruh ide inovatif dapat direalisasikan secara konsisten dalam praktik kerja.

Secara analitis, *Job Crafting* memberikan ruang bagi karyawan untuk menyesuaikan tuntutan pekerjaan dengan kemampuan dan preferensi pribadi. Ketika karyawan memiliki kendali atas pekerjaannya, mereka akan lebih terdorong untuk mengeksplorasi ide-ide baru dan mencoba cara kerja yang berbeda. Dampaknya, perilaku kerja inovatif muncul sebagai respons terhadap proses penyesuaian kerja yang dilakukan secara aktif oleh karyawan, bukan semata-mata sebagai tuntutan organisasi.

Temuan ini sejalan dengan teori *Job Demands–Resources* (JD-R) yang menjelaskan bahwa *Job Crafting* berfungsi sebagai mekanisme personal dalam mengoptimalkan sumber daya kerja dan mengelola tuntutan pekerjaan. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa *Job Crafting* berpengaruh positif terhadap *Innovative Work Behaviour* (Wang, 2021; Khan et al., 2021; Aini, 2022; Baig et al., 2022; Kaur & Rahmadani, 2023).

Tindak lanjut dari temuan ini menunjukkan bahwa organisasi perlu secara aktif mendorong praktik *Job Crafting* melalui pemberian otonomi kerja, peluang pengembangan kompetensi, serta dukungan atasan terhadap inisiatif karyawan. Selain itu, organisasi juga perlu menyediakan mekanisme yang memungkinkan ide-ide inovatif dapat diimplementasikan secara nyata, sehingga potensi inovasi yang muncul dari *Job Crafting* tidak berhenti pada tahap konseptual.

Hasil pengaruh langsung *Work Engagement* terhadap *Innovative Work Behaviour*

Hasil pengujian hipotesis menggunakan *Partial Least Squares* (PLS) menunjukkan bahwa *Work Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behaviour* dengan nilai koefisien sebesar 0,236 dan nilai $P = 0,019$. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *Work Engagement* yang dilakukan karyawan, semakin tinggi pula perilaku kerja inovatif yang ditunjukkan. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) dinyatakan diterima.

Hasil uji tersebut didukung oleh analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat *Work Engagement* yang relatif tinggi. Karyawan cenderung bersedia memberikan usaha ekstra, tetap berupaya menyelesaikan pekerjaan meskipun menghadapi kesulitan, bangga menjadi bagian dari organisasi, serta mampu menjaga fokus dan menikmati pekerjaannya. Temuan ini mencerminkan adanya keterikatan emosional dan kognitif yang kuat antara karyawan dengan pekerjaannya.

Tingginya tingkat *Work Engagement* juga tercermin pada indikator *Innovative Work Behaviour*, di mana karyawan menyatakan kesediaan untuk memberikan ide atau gagasan baru, tetap bekerja secara optimal dalam kondisi kerja yang berubah, serta senang ketika diberi kesempatan untuk berperan aktif. Hal ini menunjukkan bahwa keterikatan kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk tidak hanya menjalankan tugas formal, tetapi juga berkontribusi secara inovatif.

Secara konseptual, *Work Engagement* merupakan kondisi psikologis positif yang ditandai oleh *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Karyawan yang *engaged* memiliki energi dan ketekunan yang memungkinkan mereka menghadapi tantangan kerja serta berani mencoba pendekatan baru. Dampaknya, karyawan mampu menjalani seluruh tahapan *Innovative Work Behaviour*, mulai dari penciptaan ide, promosi ide, hingga implementasi ide secara lebih konsisten.

Temuan ini sejalan dengan teori *Job Demands–Resources* (JD-R) serta konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya yang menemukan hubungan positif antara *Work Engagement* dan *Innovative Work Behaviour* (Gemeda & Lee, 2020; Afsar et al., 2021; Sharma & Nambudiri, 2020; Rafiq et al., 2023; Nathaniel & Dewi, 2024).

Tindak lanjut dari temuan ini menekankan pentingnya organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keterikatan kerja karyawan, seperti kepemimpinan yang suportif, pemberian apresiasi atas kontribusi karyawan, serta penyediaan sumber daya kerja yang memadai. Dengan meningkatkan *Work Engagement*, organisasi tidak hanya meningkatkan kesejahteraan karyawan, tetapi juga mendorong munculnya perilaku kerja inovatif yang berkelanjutan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada pegawai rumah sakit di Direktorat Medik RS Kanker Dharmais, ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi *Innovative work behavior* pada pegawai rumah sakit di Direktorat Medik RS Kanker Dharmais berada pada kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa para pegawai telah mampu menunjukkan perilaku kerja inovatif, seperti menghasilkan ide-ide baru, mengembangkan cara kerja yang lebih efektif, serta berupaya menerapkan inovasi dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Selain itu, kondisi *Job crafting* pada pegawai juga tergolong tinggi, yang menunjukkan bahwa pegawai memiliki kemampuan dan inisiatif untuk menyesuaikan pekerjaan mereka, baik dari segi tugas, relasi kerja, maupun cara pandang terhadap pekerjaan, agar selaras dengan kemampuan dan kebutuhan pribadi. Selanjutnya, *Work engagement* pada pegawai rumah sakit di Direktorat Medik RS Kanker Dharmais berada pada kategori tinggi, yang mencerminkan tingkat keterikatan kerja yang kuat, ditandai dengan semangat kerja, dedikasi, dan keterlibatan penuh dalam menjalankan peran dan tanggung jawabnya.
2. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *Job crafting* berpengaruh secara signifikan terhadap *Innovative work behavior* pada pegawai rumah sakit di Direktorat Medik RS Kanker Dharmais. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *Job crafting* yang dilakukan oleh pegawai, maka semakin meningkat pula *Innovative work behavior* (perilaku kerja inovatif) yang ditampilkan. Pegawai yang secara aktif membentuk dan menyesuaikan pekerjaannya cenderung lebih kreatif, proaktif, serta mampu menemukan solusi baru dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Sebaliknya, apabila tingkat *Job crafting* menurun, maka *Innovative work behavior* pegawai juga cenderung mengalami penurunan.
3. Hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa *Work engagement* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Innovative work behavior* pada pegawai rumah sakit di Direktorat Medik RS Kanker Dharmais. Pegawai yang memiliki tingkat *Work engagement* yang tinggi, ditandai dengan rasa antusias, komitmen, dan keterlibatan emosional yang kuat terhadap pekerjaannya, cenderung lebih termotivasi untuk berinovasi dan memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Dengan demikian, peningkatan *Work engagement* akan mendorong meningkatnya *Innovative work behavior*. Sebaliknya, penurunan *Work engagement* dapat menyebabkan menurunnya *Innovative work behavior* pegawai.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya peran *Job crafting* dan *Work engagement* dalam meningkatkan *Innovative work behavior* pegawai rumah sakit, khususnya di lingkungan Direktorat Medik RS Kanker Dharmais. Temuan ini diharapkan dapat menjadi dasar pertimbangan bagi manajemen dalam merancang kebijakan dan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang mampu mendorong keterikatan kerja dan perilaku inovatif pegawai secara berkelanjutan

DAFTAR PUSTAKA

- Afsar, B., Al-Ghazali, B. M., Cheema, S., & Javed, F. (2021). Cultural intelligence and innovative work behavior: the role of work engagement and interpersonal trust. *European Journal of Innovation Management*, 24(4), 1082-1109.
- Afsar, B., Masood, M., & Umrani, W. A. (2019). The role of job crafting and knowledge sharing on the effect of transformational leadership on innovative work behavior. *Personnel Review*, 48(5), 1186-1208.
- Aini, N. (2022). Pengaruh job crafting terhadap kreativitas melalui work engagement sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 566- 577.
- ANTARA News. (2024a). Waktu konsultasi terbatas sebabkan minimnya pengetahuan soal kanker. <https://www.antaranews.com/berita/4085112/waktu-konsultasi-terbatas-sebabkan-minimnya-pengetahuan-soal-kanker>
- ANTARA News. (2024b). RS Kanker Dharmais: NPAK atasi kesenjangan pengetahuan pasien kanker. <https://www.antaranews.com/berita/4085061/rs-kanker-dharmais-napak-atasi-kesenjangan-pengetahuan-pasien-kanker>
- Baig, L. D., Azeem, M. F., & Paracha, A. (2022). Cultivating innovative work behavior of nurses through diversity climate: The mediating role of job crafting. *SAGE open nursing*, 8, 23779608221095432.
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and innovation management*, 19(1), 23-36.
- Gemeda, H. K., & Lee, J. (2020). Leadership styles, work engagement and outcomes among information and communications technology professionals: A cross-national study. *Heliyon*, 6(4).
- Hadi, S., Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2020). Pengaruh perilaku inovatif dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(1), 186-197.
- Kaur, G., & Rahmadani, V. G. (2023). Job crafting and innovative behavior among hospitality workers: The moderation effect of work engagement. *Humanitas: Indonesian Psychological Journal*, 80-89.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2019). Menkes dorong RS Kanker Dharmais harus selalu berinovasi. <https://kemkes.go.id/id/menkes-dorong-rs-kanker-dharmais-harus-selalu-berinovasi>
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2022). Navigasi Pasien Kanker (NPAK) solusi rendahnya layanan perawatan. <https://kemkes.go.id/id/navigasi-pasien-kanker-napak-solusi-rendahnya-layanan-perawatan>
- Khan, M. M., Mubarik, M. S., Islam, T., Rehman, A., Ahmed, S. S., Khan, E., & Sohail, F. (2022). How servant leadership triggers innovative work behavior: exploring the sequential mediating role of psychological empowerment and job crafting. *European Journal of Innovation Management*, 25(4), 1037-1055.
- Kim, H., Im, J., Qu, H., & NamKoong, J. (2018). Antecedent and consequences of job crafting: an organizational level approach. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 30(3), 1863-1881.
- Korzilius, H., Bückner, J. J., & Beerlage, S. (2017). Multiculturalism and innovative work behavior: The mediating role of cultural intelligence. *International Journal of*

Intercultural Relations, 56, 13-24.

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) (2021). Rumah Sakit Kanker Dharmais.

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) (2022). Rumah Sakit Kanker Dharmais.

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) (2023). Rumah Sakit Kanker Dharmais.

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) (2024). Rumah Sakit Kanker Dharmais.

Latan, H., & Ghozali, I. (2017), *Partial Least Squares (Konsep, Metode dan Aplikasi Menggunakan Program WarpPLS 5.0)*, third edition, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Mubarak, F., & Noor, A. (2018). Effect of authentic leadership on employee creativity in project-based organizations with the mediating roles of work engagement and psychological empowerment. *Cogent Business & Management*, 5(1), 1.

Nathaniel, J., & Dewi, Y. E. P. (2024). Innovative Work Behavior: The Role of Job Crafting and Job Autonomy Mediated by Work Engagement. *Petra International Journal of Business Studies*, 7(1), 57-65.

Paijan, P., & Rumaharbo, A. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Keterikatan Karyawan (Studi pada Karyawan Departemen Business Development PT BFI Finance Indonesia Tbk). *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 6(3), 460110.

Pradana, E. R., & Suhariadi, F. (2020). The effect of job crafting on innovative behavior through mediation work engagement. *Airlangga Journal of Innovation Management*, 1(1), 77.

Pri, R., & Zamralita, Z. (2017). Gambaran *work engagement* pada karyawan di PT EG (Manufacturing Industry). *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 1(2), 295-303.

Rafiq, M., Farrukh, M., Attiq, S., Shahzad, F., & Khan, I. (2023). Linking job crafting, innovation performance, and career satisfaction: The mediating role of work engagement. *Work*, 75(3), 877-886.

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and psychological measurement*, 66(4), 701-716.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Tian, W., Wang, H., & Rispens, S. (2021). How and when job crafting relates to employee creativity: the important roles of work engagement and perceived work group status diversity. *International journal of environmental research and public health*, 18(1), 291.

Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2013). The impact of job crafting on job demands, job resources, and well-being. *Journal of occupational health psychology*, 18(2), 230.

Wang, J. (2021). Research on the influence of dynamic work environment on employees'

innovative performance in the post-epidemic era—the role of job crafting and voice behavior. *Frontiers in Psychology*, 12, 795218.