

ABSTRAK

Andriani Rahmi, 2024. Pengaruh *psychological capital* terhadap *innovative work behavior* dimediasi oleh *employee engagement* dan *job crafting* . Ketua Komisi : Fadiah M. Alhadar, Anggota Komisi : Marwan Man Soleman

Penelitian ini bertujuan untuk menguji peran dari Psychological capital (Psycap) terhadap Innovative Work Behavior (IWB) dimediasi oleh Employee Engagement (EE) dan Job Crafting (JC) dengan pengujian hipotesis menggunakan SEM-PLS. Penelitian menggunakan kuesioner melalui daring yang diisi oleh 152 orang ASN milenial Badan Pusat Statistik Provinsi Maluku Utara. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa 1) Psycap berpengaruh positif dan signifikan terhadap IWB, 2) Psycap berpengaruh positif dan signifikan terhadap EE, 3) Psycap berpengaruh positif dan signifikan terhadap JC, 4) Selain itu EE berpengaruh positif dan signifikan terhadap IWB, 5) JC tidak berpengaruh pada IWB, 6) Pengaruh Psycap terhadap IWB dimediasi oleh EE, 6) JC tidak mampu memediasi hubungan antara Psycap terhadap IWB. Temuan ini menyoroti pentingnya peningkatan dan perbaikan faktor-faktor internal IWB seperti EE dan Psycap melalui Pelatihan dan Pengembangan serta implementasi budaya organisasi yang positif.

Kata Kunci: *employee engagement, job crafting, milenial, innovative work behavior, psychological capital*

ABSTRACT

Andriani Rahmi, 2024. The Influence of Psychological Capital on Innovative Work Behavior Mediated by Employee Engagement and Job Crafting Among Millennial ASN at BPS North Maluku Province. Chief Commission: Fadiah M. Alhadar, Commission Member: Marwan Man Soleman

This study examines the impact of Psychological Capital (PsyCap) on Innovative Work Behavior (IWB), with Employee Engagement (EE) and Job Crafting (JC) as mediating variables, using SEM-PLS to test the hypotheses. Data was collected from 152 millennial ASN at the Central Statistics Agency of North Maluku Province through an online questionnaire. The findings reveal that: 1) PsyCap positively and significantly affects IWB; 2) PsyCap positively and significantly affects EE; 3) PsyCap positively and significantly affects JC; 4) EE positively and significantly affects IWB; 5) JC does not significantly impact IWB; 6) JC is unable to mediate the relationship between Psycap and IWB. The results underscore the importance of enhancing internal factors like EE and PsyCap through training, development, and the implementation of a positive organizational culture to promote innovative work behavior.

Keywords: *employee engagement, job crafting, millenial staff, innovative work behavior, psychological capital*

