



DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v7i2>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Analisis *Innovative Work Behavior* dan *Job Crafting* terhadap *Workforce Agility* dengan *Psychological Empowerment* sebagai Pemoderasi pada PT. Pelindo regional II Sunda Kelapa

Lukiyana¹, Diansyah², Firmansyah^{3*}

¹Universitas 17 Agustus 1945, Jakarta, Indonesia, lukiyana50@gmail.com

²Universitas 17 Agustus 1945, Jakarta, Indonesia, diansyah.170845@gmail.com

³Universitas 17 Agustus 1945, Jakarta, Indonesia, indramuara60@gmail.com

*Corresponding Author: indramuara60@gmail.com

Abstract: *This study aims to analyze the effect of innovative work behavior and job crafting on workforce agility, with psychological empowerment as a moderating variable at PT Pelindo Regional II Sunda Kelapa. A quantitative research method was employed using Structural Equation Modelling (SEM) analysis on data collected from 101 respondents. The results indicate that innovative work behavior and psychological empowerment have a positive and significant effect on workforce agility. However, job crafting was not found to have a significant influence on workforce agility. A unique finding reveals that psychological empowerment negatively moderates the relationship between innovative work behavior and workforce agility, suggesting that empowerment initiatives that are not aligned with organizational direction may weaken collective adaptability. Meanwhile, the moderating effect of psychological empowerment on the relationship between job crafting and workforce agility was not significant. Therefore, organizations are advised to strengthen psychological support and foster an innovation-oriented culture that is closely aligned with strategic organizational objectives in order to enhance employee flexibility in a dynamic work environment.*

Keywords: *Innovative Work Behavior, Job Crafting, Workforce Agility, Psychological Empowerment*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *innovative work behavior* dan *job crafting* terhadap *workforce agility* dengan *psychological empowerment* sebagai variabel moderasi pada PT. Pelindo Regional II Sunda Kelapa. Menggunakan metode kuantitatif dengan analisis *Structural Equation Modelling* (SEM) pada 101 responden, hasil penelitian menunjukkan bahwa *innovative work behavior* dan *psychological empowerment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *workforce agility*. Namun, *job crafting* tidak terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap ketangkasan tenaga kerja. Temuan unik menunjukkan bahwa *psychological empowerment* memoderasi hubungan perilaku inovatif secara negatif, yang mengindikasikan bahwa pemberdayaan yang tidak selaras dengan arah organisasi dapat melemahkan adaptabilitas kolektif. Sebaliknya, peran moderasi pada hubungan *job crafting* terhadap *workforce agility* tidak ditemukan secara signifikan. Perusahaan disarankan untuk

memperkuat dukungan psikologis dan budaya inovasi yang terintegrasi dengan tujuan strategis organisasi guna meningkatkan fleksibilitas karyawan di lingkungan kerja yang dinamis.

Kata Kunci: Perilaku Kerja Inovatif, Penyesuaian Pekerjaan, Ketangkasan Tenaga Kerja, Pemberdayaan Psikologis

PENDAHULUAN

Perubahan cepat dalam dunia bisnis, khususnya sektor kepelabuhanan dan logistik, menuntut perusahaan untuk bertransformasi agar tetap kompetitif. *Workforce agility* menjadi krusial karena mencerminkan kemampuan individu beradaptasi, bertindak cepat, dan menunjukkan ketahanan menghadapi tantangan kerja (Alviani et al., 2024). Hal ini sangat relevan bagi PT. Pelindo Regional II Sunda Kelapa beroperasi di lingkungan dengan dinamika tinggi, seperti fluktuasi arus barang, perkembangan teknologi digital, serta tuntutan pelayanan pelanggan yang semakin kompleks (Wahyuni, 2023). Sebagai salah satu pelabuhan utama di Jakarta, perusahaan menghadapi persaingan antar pelabuhan, kebutuhan efisiensi, dan peningkatan kualitas layanan, sehingga karyawan dituntut tidak hanya menjalankan tugas rutin tetapi juga menunjukkan *innovative work behavior* dengan menciptakan ide-ide baru untuk perbaikan proses kerja (Puspita et al., 2025). Namun, survei awal mengungkapkan bahwa tingkat inovasi masih belum optimal, di mana sebagian besar karyawan belum aktif mengembangkan maupun mengevaluasi ide baru, sehingga diperlukan dorongan lebih kuat terhadap budaya inovasi di perusahaan (Lutfie et al., 2025).

Job crafting, yaitu usaha individu untuk mengubah ruang lingkup tugas, hubungan kerja, dan cara pandang terhadap pekerjaannya, terbukti mampu meningkatkan keterlibatan, kepuasan kerja, serta mendorong inovasi. Sektor kepelabuhanan, praktik ini membantu karyawan menyesuaikan pekerjaan dengan tuntutan operasional yang dinamis, seperti perubahan sistem digitalisasi layanan, penyesuaian prosedur bongkar muat, maupun koordinasi lintas divisi, sehingga berkontribusi pada fleksibilitas dan kinerja (Roczniewska et al., 2023). *Job crafting* berpotensi memperkuat kelincahan tenaga kerja dalam menghadapi perubahan. Meskipun penelitian tentang *innovative work behavior* dan *job crafting* telah banyak dilakukan secara terpisah, kajian yang mengintegrasikan keduanya dalam konteks *workforce agility* masih terbatas. *Workforce agility* sendiri dipahami sebagai kemampuan individu untuk segera dan efektif menghadapi perubahan, menunjukkan inisiatif, beradaptasi, serta memiliki ketahanan dalam dinamika organisasi (Gisella & Zamralita, 2025a). Penelitian sebelumnya lebih sering menempatkan *workforce agility* sebagai variabel bebas atau terikat, tetapi jarang mengeksplorasi peran mediasi maupun moderasi dari faktor psikologis seperti *psychological empowerment*. Beberapa studi menegaskan pentingnya pemberdayaan mental dalam hubungan antara manajemen dan inovasi (Rondi et al., 2022), serta relevansinya dalam praktik sumber daya manusia yang berpengaruh terhadap kinerja organisasi dan kesejahteraan karyawan (Indrayanti, 2024). Konteks PT. Pelindo Regional II Sunda Kelapa, *psychological empowerment* menjadi krusial karena karyawan yang merasa berdaya akan lebih siap menghadapi tantangan operasional dan lebih gesit merespons perubahan (Arsita, 2021).

Meskipun keterkaitan antara *innovative work behavior*, *job crafting*, dan *workforce agility* telah banyak diteliti, masih terdapat celah dalam kajian yang menyoroti bagaimana *psychological empowerment* berperan sebagai variabel moderator. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis mampu meningkatkan motivasi internal, mendorong inovasi, serta memperkuat kelincahan tenaga kerja (Indrayanti, 2024), namun kajian yang secara khusus menelusuri peran moderasi faktor ini dalam hubungan antara perilaku kerja inovatif dan penciptaan pekerjaan dengan kelincahan tenaga kerja masih terbatas. Keistimewaan penelitian ini terletak pada penggabungan tiga variabel utama

innovative work behavior, *job crafting*, dan *workforce agility* dengan *psychological empowerment* sebagai variabel moderasi, sehingga berbeda dari studi sebelumnya yang lebih menekankan hubungan langsung antarvariabel. Penelitian ini berupaya menjelaskan bagaimana pemberdayaan psikologis dapat memperkuat atau justru melemahkan pengaruh perilaku kerja inovatif dan penciptaan pekerjaan terhadap kelincahan tenaga kerja. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan model kerja yang lebih adaptif dan responsif, tetapi juga menawarkan manfaat praktis bagi PT. Pelindo Regional II Sunda Kelapa dalam merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang menekankan pemberdayaan psikologis sekaligus mendukung peningkatan *workforce agility*.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini diarahkan untuk menjawab beberapa pertanyaan utama, yaitu: (1) sejauh mana *innovative work behavior* berpengaruh terhadap *workforce agility*; (2) apakah proses *job crafting* memberikan dampak signifikan terhadap *workforce agility*; (3) apakah *psychological empowerment* berperan sebagai variabel moderator dalam hubungan antara *innovative work behavior* dan *workforce agility*; serta (4) apakah *psychological empowerment* juga memoderasi hubungan antara *job crafting* dan *workforce agility*. Tujuan dari studi ini adalah meneliti pengaruh perilaku kerja inovatif dan penciptaan pekerjaan terhadap kelincahan tenaga kerja, sekaligus mengevaluasi peran pemberdayaan psikologis sebagai faktor yang dapat memperkuat atau melemahkan hubungan tersebut. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan model kerja yang lebih adaptif serta responsif terhadap dinamika organisasi, sekaligus manfaat praktis bagi PT. Pelindo Regional II Sunda Kelapa dalam merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang menekankan pemberdayaan psikologis dan mendorong terciptanya *workforce agility* di tengah perubahan lingkungan bisnis yang semakin kompleks.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh *Innovative Work Behavior* terhadap *Workforce Agility*

Perilaku kerja yang inovatif adalah wujud dari kemampuan individu dalam menciptakan, mendukung, dan mengimplementasikan ide-ide baru di tempat kerja. Dalam suasana kerja yang cepat berubah dan penuh tekanan, sifat ini sangat penting untuk mempertahankan daya saing dan kemampuan beradaptasi. Penelitian yang dilakukan oleh Hamdani (2023) mengungkapkan bahwa perilaku kerja inovatif memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan fleksibilitas dan kemampuan karyawan dalam menghadapi perubahan di organisasi. Sadewa & Yulianti (2024) Menambahkan bahwa karyawan yang aktif berinovasi menunjukkan tingkat kelincahan yang lebih besar dalam menanggapi perubahan, termasuk dalam hal teknologi dan struktur organisasi. Penelitian oleh Hamdani (2023) juga mengonfirmasi bahwa perilaku kerja inovatif memiliki dampak positif terhadap kinerja dan kemampuan beradaptasi, terutama di industri kreatif. Di sisi lain, penelitian oleh Aini & Raharja (2023) mengindikasikan bahwa perilaku kerja inovatif dan kreativitas memiliki hubungan yang kuat dengan peningkatan kinerja karyawan milenial, terutama dalam organisasi yang menerapkan model kerja fleksibel. Ini menunjukkan bahwa inovasi tidak hanya memengaruhi hasil kerja, tetapi juga kemampuan individu untuk beradaptasi dengan cepat dalam menghadapi tantangan di tempat kerja. Berdasarkan pernyataan penelitian sebelumnya dan bukti-bukti di atas, maka Hipotesis **H₁: *Innovative Work Behavior* berpengaruh positif terhadap *Workforce Agility*.**

Pengaruh *Job Crafting* terhadap *Workforce Agility*

Job Crafting merujuk pada tindakan di mana karyawan dengan sengaja mengubah berbagai elemen dari tugas, interaksi kerja, dan cara pandang mereka terhadap pekerjaan. Melalui proses ini, individu bisa menyesuaikan pekerjaan mereka agar selaras dengan

kekuatan, minat, dan nilai yang mereka anut, yang pada gilirannya dapat meningkatkan keterlibatan serta fleksibilitas di tempat kerja. Gisella & Zamralita (2025) menyatakan bahwa job crafting berkontribusi terhadap peningkatan keterlibatan dan fleksibilitas di tempat kerja, yang merupakan bagian penting dari *workforce agility*. Penelitian oleh Barley (2023) mengungkapkan bahwa "job crafting berperan signifikan terhadap kinerja pekerjaan melalui peningkatan keterlibatan kerja," yang merupakan faktor vital dari kelincahan tenaga kerja. Dalam penelitian yang dipublikasikan oleh Rosalina & Muhid (2025) juga dinyatakan bahwa "job crafting memungkinkan karyawan untuk secara proaktif menyesuaikan tugas, hubungan sosial, dan makna pekerjaan," yang semuanya mendukung kemampuan adaptif dalam menghadapi perubahan. Berdasarkan pernyataan penelitian sebelumnya dan bukti-bukti di atas, maka Hipotesis **H₂: Job Crafting berpengaruh positif terhadap Workforce Agility**.

Pengaruh Psychological Empowerment terhadap Workforce Agilit

Psychological empowerment merupakan kondisi motivasi internal yang mencakup empat aspek utama: makna, kompetensi, penentuan diri, dan dampak. Ketika karyawan merasa diberdayakan, mereka menilai pekerjaan sebagai hal penting, merasa mampu menjalankan tugas, memiliki kendali atas cara bekerja, serta yakin bahwa tindakan mereka berpengaruh. Kualitas ini menjadi fondasi penting untuk meningkatkan sikap adaptif, proaktif, dan kemampuan menyesuaikan diri terhadap perubahan. Penelitian R. A. Yusuf & Yuniasanti (2024) menekankan bahwa aspek dampak dan penentuan diri memiliki pengaruh besar terhadap kelincahan tenaga kerja. Purnamasari & Mangundjaya (2024) juga menemukan hubungan positif yang kuat antara *psychological empowerment* dan *workforce agility*, menunjukkan bahwa karyawan yang merasa berdaya lebih cepat dan fleksibel dalam merespons dinamika kerja. Sementara itu, Agustia & Budiani (2025) menegaskan bahwa perasaan memiliki kendali dan kompetensi meningkatkan kemampuan adaptasi serta perilaku lincah terhadap perubahan. Dengan demikian, *psychological empowerment* memberikan dasar kognitif sekaligus semangat yang memperkuat fleksibilitas dan ketahanan karyawan dalam menghadapi lingkungan kerja yang dinamis. Berdasarkan pernyataan penelitian sebelumnya dan bukti-bukti di atas, maka Hipotesis **H₃: Psychological Empowerment berpengaruh positif terhadap Workforce Agility**.

Moderasi Psychological Empowerment atas Pengaruh Innovative Work Behavior terhadap Workforce Agility

Psychological Empowerment berhubungan dengan bagaimana seseorang memandang arti, kemampuan, kebebasan, dan pengaruh diri dalam lingkungan kerja. Ketika seseorang merasa berdaya, mereka lebih berani untuk mengemukakan ide-ide kreatif dan mengambil langkah-langkah berisiko yang perlu untuk menciptakan inovasi. Penelitian yang dilakukan oleh Sa'adah & Etikariena (2022) menunjukkan bahwa *psychological empowerment* meningkatkan hubungan antara perilaku inovatif dan keterlibatan di tempat kerja, yang turut berkontribusi pada peningkatan kelincahan. Studi dari Yusuf & Etikariena (2023) menegaskan bahwa "perusahaan harus memperhatikan elemen internal seperti pemberdayaan psikologis guna memajukan perilaku inovatif karyawan. " Di sisi lain, Suwandi & Daspar (2025) menemukan bahwa orang-orang yang merasa memiliki kontrol serta makna dalam pekerjaan mereka cenderung lebih berhasil dalam menerapkan ide-ide inovatif ke dalam penyesuaian kerja yang gesit. Oleh karena itu, *psychological empowerment* berperan sebagai pendorong yang memperkuat dampak perilaku inovatif terhadap kelincahan staf. Berdasarkan pernyataan penelitian sebelumnya dan bukti-bukti di atas, maka Hipotesis **H₄: Psychological Empowerment memoderasi pengaruh positif dari Innovative Work Behavior terhadap Workforce Agility**.

Moderasi *Psychological Empowerment* atas Pengaruh *Job Crafting* terhadap *Workforce Agility*

Psychological Empowerment memiliki peranan krusial dalam meningkatkan dampak dari *job crafting* terhadap *workforce agility*. Saat seseorang merasa memiliki kendali dan kemampuan dalam pekerjaannya, mereka lebih terdorong untuk melakukan penyesuaian pekerjaan dengan lebih baik. Indrayanti (2024) mengemukakan bahwa *psychological empowerment* memperkuat kemampuan serta tindakan proaktif dalam pekerjaan, yang berkontribusi pada peningkatan hasil kerja dan kemampuan untuk beradaptasi. Penelitian oleh Dhanpat (2025) menegaskan bahwa pemberdayaan berfungsi sebagai pendorong dalam hubungan antara *job crafting* dan *workforce agility*. Lebih lanjut, studi yang dilakukan oleh Pramestari (2022) mengungkapkan bahwa "pemberdayaan psikologis, perilaku inovatif dalam kerja, dan kemampuan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja serta ketahanan kerja." Ini menunjukkan bahwa *psychological empowerment* memperkuat dampak *job crafting* terhadap *workforce agility* melalui peningkatan kontrol, arti, dan keterlibatan. Berdasarkan pernyataan penelitian sebelumnya dan bukti-bukti di atas, maka Hipotesis **H₅**: ***Psychological Empowerment* memoderasi pengaruh positif dari *Job Crafting* terhadap *Workforce Agility*.**

METODE

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan Structural Equation Modelling (SEM) karena sesuai untuk menguji variabel dengan indikator pengukuran serta efek moderasi (Hair Jr et al., 2021). Model penelitian terdiri dari empat variabel utama: *Innovative Work Behavior* dengan lima indikator (generasi ide, promosi ide, implementasi ide, pengambilan risiko, keterbukaan terhadap perubahan) (De Jong & Den Hartog, 2010); *Job Crafting* dengan lima indikator (task crafting, relational crafting, cognitive crafting, penyesuaian tugas, pencarian makna) (Petrou et al., 2012); *Workforce Agility* dengan lima indikator (adaptabilitas, proaktivitas, ketahanan, kecepatan respons, fleksibilitas kerja) (Sherehiy et al., 2007); serta *Psychological Empowerment* dengan lima indikator (makna, kompetensi, otonomi, dampak, kendali) (Spreitzer, 1995).

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Pelindo Regional II Sunda Kelapa, dengan metode sensus terhadap 101 PKWT. Analisis dilakukan melalui beberapa tahap: (1) deskripsi demografi responden; (2) statistik deskriptif (mean, minimum, maksimum, standar deviasi) untuk menggambarkan kondisi lapangan (Tambun & Sitorus, 2024); (3) uji validitas dengan *loading factor* ($>0,5$ valid, $>0,7$ model fit); (4) uji reliabilitas dengan rho, Cronbach alpha, dan composite reliability ($>0,7$) (Sitorus & Tambun, 2023); (5) uji hipotesis menggunakan *one-tailed test* (t-statistik $>1,65$ dan p-value $<0,05$ diterima) (Tambun et al., 2022); (6) interpretasi persamaan regresi untuk menjelaskan koefisien pengaruh dan implikasi strategis; serta (7) penilaian koefisien determinasi guna melihat kekuatan model penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan 101 responden yang seluruhnya merupakan karyawan PT. Pelindo Regional II Sunda Kelapa. Dari jumlah tersebut, mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 92 orang (91,1%), sedangkan perempuan berjumlah 9 orang (8,9%). Berdasarkan usia, responden terbagi menjadi empat kelompok: 20–25 tahun sebanyak 9 orang (8,9%), 26–30 tahun sebanyak 19 orang (18,8%), 31–35 tahun sebanyak 15 orang (14,9%), dan usia di atas 35 tahun sebanyak 58 orang (57,4%). Tingkat pendidikan responden menunjukkan variasi, dengan 34 orang (33,7%) lulusan SMA/ sederajat, 25 orang (24,8%) lulusan Diploma, 40 orang (39,6%) lulusan Strata 1, 2 orang (2%) lulusan Strata 2, dan tidak ada responden dengan pendidikan Strata 3. Dari sisi pengalaman kerja, 23 orang (22,8%) memiliki pengalaman 1–5 tahun, 28 orang (27,7%) berpengalaman 6–10 tahun, 30 orang (29,7%) berpengalaman 10–15

tahun, dan 20 orang (19,8%) memiliki pengalaman lebih dari 16 tahun. Untuk uji kualitas data, penelitian ini menggunakan Partial Least Square (PLS) sebagai pendekatan dalam Structural Equation Model (SEM) berbasis varians atau component-based SEM. Analisis dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS, yang memungkinkan pengujian validitas, reliabilitas, serta hubungan antarvariabel dalam model penelitian secara komprehensif.

Uji Statistik Deskriptif *Smartpls*

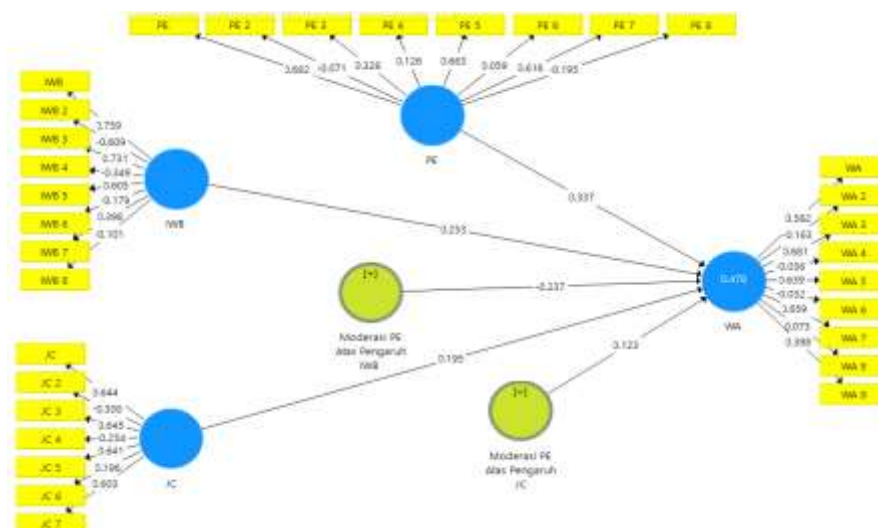
Statistik deskriptif dalam penelitian ini berfungsi untuk memberikan gambaran yang jelas, ringkas, dan tepat mengenai karakteristik data yang diperoleh dari responden. Menurut Husnul et al. (2020), statistik deskriptif dapat pula disebut sebagai statistik komparatif karena tingkat kegunaannya mencakup pengumpulan, pengelolaan, penyajian, serta analisis data numerik. Statistik ini bersifat deskriptif, artinya hanya menggambarkan ciri-ciri dan karakteristik suatu kelompok data, baik sampel maupun populasi, tanpa melakukan generalisasi atau penarikan kesimpulan umum. Penelitian mengenai *Innovative Work Behavior* dan *Job Crafting* terhadap *Workforce Agility* dengan *Psychological Empowerment* sebagai pemoderasi di PT. Pelindo Regional II Sunda Kelapa, teknik analisis deskriptif yang digunakan meliputi perhitungan nilai minimum, maksimum, mean, dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Analisis ini membantu peneliti memahami tingkat kecenderungan, variasi, serta distribusi data responden, sehingga dapat memberikan gambaran awal mengenai kondisi nyata di lapangan sebelum dilakukan pengujian model struktural lebih lanjut.

Tabel 1. Uji Statistik deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Standar Deviasi	Persentase
<i>Innovative Work Behavior</i>	101	4	5	4.608	0.487	92%
<i>Job Crafting</i>	101	4	5	4.640	0.479	93%
<i>Workforce Agility</i>	101	3	5	4.645	0.480	93%
<i>Psychological Empowerment</i>	101	4	5	4.654	0.475	93%

Sumber: Data yang telah diolah

Hasil uji statistik deskriptif menunjukkan bahwa dari 101 responden, empat variabel yang diukur memiliki rata-rata tinggi mendekati skor maksimal 5. *Psychological Empowerment* mencatat nilai tertinggi (mean 4.654), diikuti *Workforce Agility* (4.645), *Job Crafting* (4.640), dan *Innovative Work Behavior* (4.608). Nilai standar deviasi yang rendah (0.475–0.487) menandakan data homogen. Persentase tertinggi terdapat pada *Job Crafting*, *Workforce Agility*, dan *Psychological Empowerment* (93%), sedangkan *Innovative Work Behavior* sedikit lebih rendah (92%). Secara ringkas, temuan ini menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis dan kelincahan kerja karyawan lebih dominan dibandingkan perilaku kerja inovatif.



Sumber: Hasil olah data SmartPLS, 2026

Gambar 1. Hasil Loading Factor

Berdasarkan gambar hasil loading factor diatas menunjukkan bahwa semua angka berada di atas 0.5. Hal ini membuktikan bahwa semua indikator valid. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator variabel yang ada dalam penelitian ini adalah sah.

Uji Validitas dan Reabilitas

Terdapat sejumlah metode yang dilakukan untuk menguji validitas dan reabilitas, seperti:

- *Cronbach's Alpha*: adalah metode yang diaplikasikan untuk dapat melihat kestabilan kuisioner pada suatu penelitian. Nilai yang dapat diterima yaitu $>0,7$.
- *Composite Reliability*: merupakan metode yang digunakan untuk dapat mengukur kestabilan kuisioner yang dilakukan pada suatu penelitian. Nilai yang dapat diterima yaitu $> 0,7$.
- *Average Variance Extracted (AVE)*: adalah metode yang diaplikasikan untuk memberikan gambaran pada akurasi penelitian. Nilai yang dapat diterima yaitu $> 0,5$.

Tabel 2. Uji Validitas dan Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
<i>Innovative Work Behavior</i>	-0,308	0,607	0,213	0,271
<i>Job Crafting</i>	-0,025	0,472	0,476	0,257
<i>Workforce Agility</i>	0,023	0,389	0,427	0,182
<i>Psychological Empowerment</i>	0,305	0,549	0,523	0,204
PE*IWB	1,000	1,000	1,000	1,000
PE*JC	1,000	1,000	1,000	1,000

Sumber: hasil olah data SmartPLS, 2026

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar variabel utama dalam penelitian ini tidak memenuhi kriteria minimum. Variabel *Innovative Work Behavior* memiliki nilai Cronbach's Alpha -0,308, Composite Reliability 0,213, dan AVE 0,271, sehingga dinyatakan tidak valid dan reliabel. Hal serupa terjadi pada *Job Crafting* (Alpha -0,025; CR 0,476; AVE 0,257), *Workforce Agility* (Alpha 0,023; CR 0,427; AVE 0,182), serta *Psychological Empowerment* (Alpha 0,305; CR 0,523; AVE 0,204), yang semuanya ditolak karena berada di bawah standar minimum (AVE $\geq 0,5$ dan CR $\geq 0,7$). Namun, hasil berbeda ditemukan pada variabel moderasi. Interaksi *Psychological*

Empowerment dengan *Innovative Work Behavior* (PEIWB) dan dengan *Job Crafting* (PEJC) menunjukkan nilai sempurna (1,000 untuk Alpha, CR, dan AVE), sehingga kedua variabel moderasi ini diterima dalam model penelitian. Dengan demikian, meskipun variabel utama tidak memenuhi syarat validitas dan reliabilitas, variabel moderasi terbukti layak dan dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan antarvariabel. Selanjutnya, uji model struktural (*inner model*) dilakukan dengan menggunakan kriteria R-square dan estimasi *path coefficient* untuk menilai kekuatan hubungan serta arah pengaruh antarvariabel dalam model penelitian.

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai R Square untuk Workforce Agility sebesar 0,478, artinya variabel independen dalam model mampu menjelaskan 47,8% varians Workforce Agility, sementara sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Uji F Square memperlihatkan kontribusi relatif tiap variabel: *Innovative Work Behavior* (0,082) dan *Job Crafting* (0,045) berada pada kategori pengaruh kecil, sedangkan *Workforce Agility* sendiri mencatat 0,135 yang mendekati pengaruh moderat. Untuk variabel moderasi, efek *Psychological Empowerment* atas pengaruh *Innovative Work Behavior* (PEIWB) bernilai 0,064 (pengaruh kecil), sementara efek moderasi atas *Job Crafting* (PEJC) hanya 0,017, yang tergolong sangat lemah dan hampir tidak signifikan secara struktural. Secara keseluruhan, model penelitian memiliki kekuatan prediksi moderat, namun masih membutuhkan penguatan pada variabel dengan nilai F Square rendah agar akurasi analisis meningkat dan hasil penelitian lebih komprehensif.

Uji Hipotesis

Tabel 3. Uji Hipotesis

	Hipotesis	Nilai Koefisien	T Statistic	P Values	Keputusan
H1	<i>Innovative Work Behavior</i> > Workforce Agility	0.253	2.514	0.012	Diterima
H2	<i>Job Crafting</i> > Workforce Agility	0.195	1.338	0.182	Ditolak
H3	<i>Psychological Empowerment</i> > Workforce Agility	0.337	3.009	0.003	Diterima
H4	<i>Psychological Empowerment</i> * <i>Innovative Work Behavior</i> > Workforce Agility	-0.237	2.084	0.038	Diterima
H5	<i>Psychological Empowerment</i> * <i>Job Crafting</i> > Workforce Agility	0,123	1.111	0.267	Ditolak

Sumber: olah data SmartPLS, 2025

PEMBAHASAN

Pembuktian Hipotesis Pertama: Pengaruh *Innovative Work Behavior* Terhadap *Workforce Agility*

Pembuktian hipotesis pertama menunjukkan bahwa *Innovative Work Behavior* (IWB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Workforce Agility*, dengan nilai koefisien 0,253, T-statistic 2,514, dan P-value 0,012. Artinya, semakin tinggi inisiatif karyawan dalam menciptakan serta mengimplementasikan ide-ide baru, semakin besar pula kemampuan mereka untuk beradaptasi secara tangkas terhadap perubahan lingkungan bisnis. Temuan ini konsisten dengan penelitian Suri (2021) yang menekankan bahwa perilaku inovatif menjadi pendorong utama fleksibilitas dan efektivitas individu dalam menghadapi tantangan kerja, serta Khairunnisa (2023) yang menegaskan bahwa adaptabilitas dan proaktivitas tenaga kerja sangat bergantung pada keberanian karyawan berinovasi dalam metode kerja. Individu yang terbiasa berpikir inovatif memiliki kesiapan mental lebih baik dalam menghadapi ketidakpastian organisasi. Namun, efektivitas IWB dalam meningkatkan ketangkasan sering kali dipengaruhi

oleh faktor eksternal seperti dukungan organisasional. Dengan demikian, meskipun hasil penelitian ini mengonfirmasi pengaruh positif IWB terhadap *Workforce Agility*, hubungan tersebut perlu dipahami sebagai bagian dari ekosistem kerja yang mendukung kreativitas karyawan secara berkelanjutan.

Pembuktian Hipotesis Kedua: Pengaruh *Job Crafting* Terhadap *Workforce Agility*

Pembuktian hipotesis kedua menunjukkan bahwa *Job Crafting* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Workforce Agility*, dengan koefisien 0,195, T-statistic 1,338, dan P-value 0,182. Artinya, upaya karyawan dalam mendesain ulang pekerjaan secara mandiri tidak otomatis meningkatkan kemampuan adaptasi mereka terhadap perubahan lingkungan kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Gisella & Zamralita (2025a) yang menekankan bahwa efektivitas *job crafting* sangat bergantung pada beban kerja; jika terlalu tinggi, justru dapat menimbulkan kelelahan. Parashakti & Ekhsan (2024) juga menegaskan bahwa tanpa otonomi yang jelas dari manajemen, *job crafting* cenderung tidak terarah dan gagal mendukung fleksibilitas tenaga kerja.

Pembuktian Hipotesis Ketiga: Pengaruh *Psychological Empowerment* Terhadap *Workforce Agility*

Pembuktian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa *Psychological Empowerment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Workforce Agility*, dengan koefisien 0,337, T-statistic 3,009, dan P-value 0,003. Artinya, semakin tinggi rasa makna, kompetensi, otonomi, dan dampak yang dirasakan karyawan, semakin besar pula kemampuan mereka untuk tangkas merespons perubahan organisasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Manullang (2023) yang menekankan bahwa pemberdayaan psikologis menjadi pendorong motivasi intrinsik, sehingga karyawan lebih proaktif dan adaptif dalam situasi penuh tekanan. Dewi & Harahap (2024) juga menegaskan bahwa rasa kendali dan kepercayaan diri membuat karyawan lebih cepat menyesuaikan keterampilan dengan tuntutan baru di era digital.

Pembuktian Hipotesis Keempat: Moderasi *Psychological Empowerment* atas Pengaruh *Innovative Work Behavior* Terhadap *Workforce Agility*

Pembuktian hipotesis keempat menunjukkan bahwa *Psychological Empowerment* memoderasi hubungan antara *Innovative Work Behavior (IWB)* dan *Workforce Agility* dengan koefisien -0,237, T-statistic 2,084, dan P-value 0,038. Karena P-value < 0,05, hipotesis diterima, sehingga moderasi terbukti signifikan. Namun, arah koefisien yang negatif menandakan adanya negative buffering effect, yaitu pemberdayaan psikologis justru melemahkan pengaruh perilaku inovatif terhadap ketangkasan tenaga kerja apabila tidak dikelola secara proporsional.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Sofiana (n.d.) yang menekankan bahwa pemberdayaan memang dapat meningkatkan keterlibatan kerja, tetapi jika berlebihan tanpa arahan yang jelas, dapat menimbulkan kebingungan peran dan menghambat efektivitas inovasi. Hanifah & Wicaksana (2024) juga menegaskan bahwa otonomi yang terlalu luas dalam pemberdayaan psikologis dapat menciptakan beban kognitif tambahan, sehingga mengganggu proses adaptasi karyawan.

Pembuktian Hipotesis Kelima: Moderasi *Psychological Empowerment* atas Pengaruh *Job Crafting* Terhadap *Workforce Agility*

Pembuktian hipotesis kelima menunjukkan bahwa *Psychological Empowerment* tidak memoderasi secara signifikan hubungan antara *Job Crafting* dan *Workforce Agility*. Nilai koefisien sebesar 0,123 dengan T-statistic 1,111 dan P-value 0,267 menegaskan bahwa hipotesis ditolak. Artinya, tingkat kepercayaan diri atau otonomi yang dirasakan karyawan

tidak memperkuat pengaruh dari upaya mereka mendesain ulang pekerjaan terhadap ketangkasan kerja. Temuan ini konsisten dengan penelitian Larasati (2024) yang menekankan bahwa tanpa dukungan sumber daya nyata dan iklim organisasi yang suportif, pemberdayaan psikologis saja tidak cukup untuk menjadikan *job crafting* berdampak pada kelincahan organisasi. Gustina et al. (2025) juga menyoroti bahwa *job crafting* bersifat sangat personal; jika pemberdayaan tidak diarahkan pada tujuan kolektif perusahaan, maka interaksi keduanya tidak akan menghasilkan peningkatan signifikan dalam ketangkasan tenaga kerja.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa Innovative Work Behavior dan Psychological Empowerment secara mandiri berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan Workforce Agility di PT. Pelindo Regional II Sunda Kelapa. Karyawan yang aktif menciptakan ide baru dan merasa berdaya secara mental terbukti lebih adaptif terhadap dinamika industri pelabuhan. Sebaliknya, Job Crafting tidak memberikan dampak signifikan terhadap ketangkasan tenaga kerja, baik secara langsung maupun melalui moderasi pemberdayaan psikologis. Hal ini mengindikasikan bahwa penyesuaian tugas individual belum mampu membentuk fleksibilitas organisasi tanpa dukungan struktur yang lebih strategis. Menariknya, pemberdayaan psikologis ditemukan memoderasi hubungan perilaku inovatif secara negatif, menunjukkan bahwa otonomi berlebih tanpa sinkronisasi arah perusahaan dapat menghambat kecepatan adaptasi kolektif. Perusahaan disarankan untuk memperkuat skema pemberdayaan yang terukur dan mendorong budaya inovasi yang selaras dengan tujuan organisasi guna memastikan terciptanya tenaga kerja yang benar-benar tangkas dan kompetitif.

REFERENSI

- Agustia, E. D., & Budiani, M. S. (2025). Hubungan Antara Pemberdayaan Psikologis Dengan Workforce Agility Pada Karyawan Produksi Pt X. *PAEDAGOGY: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Psikologi*, 5(2), 510–522. <https://doi.org/https://doi.org/10.51878/paedagogy.v5i2.5838>
- Ahmed, F., Naqshbandi, M. M., Waheed, M., & Ain, N. ul. (2024). Digital leadership and innovative work behavior: impact of LMX, learning orientation and innovation capabilities. *Management Decision*, 62(11), 3607–3632. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/MD-04-2023-0654>
- Aini, I. S. N., & Raharja, E. (2023). Peran Perilaku Kerja Inovatif Dalam Memediasi Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purworejo). *Diponegoro Journal of Management*, 12(2). <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/38747>
- Alviani, D., Hilmiana, Widiyanto, S., & Muizu, W. O. Z. (2024). Workforce agility: a systematic literature review and research agenda. *Frontiers in Psychology*, 15, 1376399. <https://doi.org/https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1376399>
- Arsita, A. (2021). *Kontribusi psychological empowerment terhadap workforce agility pada karyawan pt. Pelabuhan Indonesia iv (persero) wilayah makassar*. Universitas Hasanuddin. <https://repository.unhas.ac.id/id/eprint/11429>
- Azizah, S. M., Azizah, K., Fatimah, N., Putra, R. S., Candraningrat, C., Safira, A. F., & Gunawan, A. W. (2025). *Employee Agility Dalam Organisasi: Tinjauan Literatur Sistematis Dan Arah Penelitian Masa Depan*. <https://doi.org/https://doi.org/10.63200/jebmass.v3i4.200>
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 1–26. <https://doi.org/https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.1>
- Barley, M. A. R. (2023). *Pengaruh job characteristics dan job crafting terhadap job*

- performance dengan dimediasi oleh work engagement*. Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/82417/1/MUHAMMAD_AKBAR_RAFLI_BARLEY-FPSI.pdf
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23–36. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>
- Decan, S. (2025). Social cognitive theory. In *The ECPH Encyclopedia of Psychology* (pp. 1380–1381). Springer. https://link.springer.com/rwe/10.1007/978-981-99-6000-2_826-1
- Dewi, R. P., & Harahap, D. H. (2024). The Role Of Job Crafting Towards Readiness For Change Among Millennial Employees. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(1), 11136–11148.
- Dhanpat, N. (2025). Job crafting agility: a conceptual proposition for rethinking behaviour in organizations. *International Journal of Organization Theory & Behavior*, 28(1), 18–33. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/IJOTB-03-2023-0062>
- Díaz-Burgos, A., García-Sánchez, J. N., Álvarez-Fernández, M.-L., Brito-Costa, S., Kauffman, D. F., Hsu, T.-C., & de la Fuente, J. (2025). Reviews in Educational Psychology (Frontiers in Psychology 2010–2024): typology, topics, regional comparative and methodology toward digital and AI approaches. *Frontiers in Psychology*, 16, 1588242. <https://doi.org/https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1588242>
- Gisella, V., & Zamralita, R. (2025a). Enhancing Learning Agility, Job Crafting, and Innovative Work Behavior: Strategies to Thrive in A Competitive Industry. *International Journal of Social Service and Research*. https://www.researchgate.net/profile/Verren-Gisella/publication/393271661_Enhancing_Learning_Agility_Job_Crafting_and_Innovative_Work_Behavior_Strategies_to_Thrive_in_A_Competitive_Industry/links/6864da0907b3253fd1cb6701/Enhancing-Learning-Agility-Job-Cra
- Gisella, V., & Zamralita, R. (2025b). Enhancing Learning Agility, Job Crafting, and Innovative Work Behavior: Strategies to Thrive in A Competitive Industry. *International Journal of Social Service and Research*. https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=Enhancing+Learning+Agility%2C+Job+Crafting%2C+and+Innovative+Work+Behavior%3A++Strategies+to+Thrive+in+A+Competitive+Industry+&btnG=
- Gustina, D. R., Rahmat, A., & Seswandi, A. (2025). PENGARUH PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT TERHADAP WORK-FAMILY ENRICHMENT DENGAN AFFECTIVE COMMITMENT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI. *AMNESIA (JURNAL MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA)*, 3(1), 101–108.
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using R: A workbook*. Springer Nature. <https://doi.org/https://library.oapen.org/handle/20.500.12657/51463>
- Hamdani, H. (2023). Pengaruh Learning agility Terhadap Innovative Work Behavior Pada Mahasiswa Yang Bekerja. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi Dan Kesehatan*. <https://doi.org/https://doi.org/10.51849/j-p3k.v4i3.212>
- Hanifah, R. I., & Wicaksana, S. A. (2024). The Impact of Work Engagement on Workforce Agility with Psychological Empowerment as A Moderator. *IJEED (International Journal of Entrepreneurship and Business Development)*, 7(3), 559–564.
- Husnul, N. R. I. (2020). Penerapan Metode Problem Posing Untuk Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Matematika Ekonomi Pada Mahasiswa Jurusan Akuntansi, Unversitas Pamulang Tahun Ajaran 2017/2018. *Jurnal Pendidikan Matematika (JPM)*, 6(1), 15–27.

- Indrayanti, I. (2024). The Role of Psychological Empowerment in Mediating the Relationships between Flexible Working Arrangements and Innovative Work Behavior. *Jurnal Ilmu Perilaku*, 8(1), 1–21. <https://jip.fk.unand.ac.id>
- Khairunnisa, S. F. (2023). Pengaruh persepsi kepemimpinan, innovative work behaviour terhadap workforce agility pada perusahaan. *Psyche 165 Journal*, 210–215.
- Larasati, S. A. (2024). *Pengaruh Organizational Intelligence Terhadap Workforce Agility dengan Psychological Empowerment sebagai Variabel Mediasi pada Pegawai PT. X Medan*.
- Llorente-Alonso, M., García-Ael, C., & Topa, G. (2024). A meta-analysis of psychological empowerment: Antecedents, organizational outcomes, and moderating variables. *Current Psychology*, 43(2), 1759–1784. <https://link.springer.com/article/10.1007/s12144-023-04369-8>
- Lutfie, M., Saprudin, S., & Nathalya, S. (2025). Konsep Peningkatan Kualitas Pelayanan di Pelabuhan Perikanan Nusantara (PPN) Pelabuhan Ratu Melalui Inovasi Teknologi. *Ranah Research: Journal of Multidisciplinary Research and Development*, 7(4), 2575–2587. <https://doi.org/https://doi.org/10.38035/rrj.v7i4.1529>
- Manullang, P. D. S. (2023). *Pengaruh Psychological Empowerment terhadap Workforce Agility pada Karyawan PT Pos di Kabupaten Dairi*. Universitas Sumatera Utara.
- Parashakti, R. D., & Ekhsan, M. (2024). The Role of Social Media Entrepreneurship as a Mediation on the Influence of Job Crafting on Workforce Agility. *Daengku: Journal of Humanities and Social Sciences Innovation*, 4(4), 600–607.
- Petrou, P., Demerouti, E., Peeters, M. C. W., Schaufeli, W. B., & Hetland, J. (2012). Crafting a job on a daily basis: Contextual correlates and the link to work engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 33(8), 1120–1141. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/job.1783>
- Pramestari, N. (2022). *Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan workplace spirituality terhadap perilaku kerja inovatif pada karyawan dengan iklim organisasi sebagai mediator*. Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. https://catalogue.paramadina.ac.id/index.php/informasi1/informasi-s2/index.php?p=show_detail&id=42147
- Purnamasari, A., & Mangundjaya, W. L. (2024). The Effect of Psychological Empowerment and Proactive Behavior on Workforce Agility. *Greenation Education and Culture Review*, 1(1), 1–7. <https://doi.org/https://doi.org/10.38035/gecr.v1i1.317>
- Puspita, D. A., Anitra, V., & Karhab, R. S. (2025). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo (Persero) Samarinda melalui Lingkungan Kerja sebagai Mediator. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 4(3), 343–357. <https://doi.org/https://doi.org/10.55123/mamen.v4i3.5743>
- Putri, L. M., & Lukiyana, L. (2023). Pengaruh Self Awareness dan Organizational Citizenship Behavior pada Kinerja Karyawan yang Dimoderasi Efektivitas Organisasi. *Journal of Management and Business Review*, 20(1), 68–80. <https://doi.org/https://doi.org/10.34149/jmbr.v20i1.330>
- Roczniewska, M., Rogala, A., Marszałek, M., Hasson, H., Bakker, A. B., & von Thiele Schwarz, U. (2023). Job crafting interventions: what works, for whom, why, and in which contexts? Research protocol for a systematic review with coincidence analysis. *Systematic Reviews*, 12(1), 10. <https://link.springer.com/article/10.1186/s13643-023-02170-z>
- Rondi, E., Überbacher, R., von Schlenk-Barnsdorf, L., De Massis, A., & Hülsbeck, M. (2022). One for all, all for one: A mutual gains perspective on HRM and innovation management practices in family firms. *Journal of Family Business Strategy*, 13(2), 100394. <https://doi.org/10.1016/j.jfbs.2020.100394>

- Rosalina, S. A., & Muhid, A. (2025). Peran Job Crafting Dalam Meningkatkan Kreativitas Karyawan: A Scoping Review. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 10(2), 1–12. <https://doi.org/https://doi.org/10.29103/j-mind.v10i2.22617>
- Sa'adah, G., & Etikariena, A. (2022). Seberapa Inovatif Anda? Peran Mediasi Keterikatan Kerja pada Hubungan antara Pemberdayaan Psikologis dan Tingkah Laku Kerja Inovatif. *Jurnal Psikogenesis*, 8(2), 115–127. <https://doi.org/https://doi.org/10.24854/jps.v8i2.1261>
- Sadewa, A. A. P., & Yulianti, E. (2024). Pengaruh Kreativitas dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan Milenial Dimoderasi Oleh LMX. *Jurnal Dinamika Ekonomi Dan Bisnis*, 21(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.34001/jdeb.v21i2.6075>
- Sherehiy, B., Karwowski, W., & Layer, J. K. (2007). A review of enterprise agility: Concepts, frameworks, and attributes. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 37(5), 445–460. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ergon.2007.01.007>
- Sitorus, R. R., & Tambun, S. (2023). Pelatihan Aplikasi Smart PLS untuk Riset Akuntansi bagi Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) Wilayah Sumatera Utara. *Jurnal Pengabdian UNDIKMA*, 4(1), 18–26. <https://doi.org/https://doi.org/10.33394/jpu.v4i1.6624>
- Sofiana, H. (n.d.). *Pengaruh organizational climate dan psychological empowerment terhadap innovative work behavior (iwb) dengan penggunaan knowledge sharing sebagai mediator*. Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442–1465. <https://doi.org/https://doi.org/10.5465/256865>
- Sunarto, L. R. P., & Muhid, A. (2022). Pengaruh Pemberdayaan Psikologis Terhadap Perilaku Proaktif Karyawan Start-up: Literature Review. *Jurnal Psikologi: Jurnal Ilmiah Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan*, 9(1), 64–78. <https://doi.org/https://doi.org/10.35891/jip.v8i2>
- Suri, D. A. (2021). *Pengaruh innovative work behavior dan job crafting terhadap workforce agility pada karyawan perusahaan di Jabodetabek dengan penggunaan enterprise social media sebagai moderator*. Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Suwandi, S., & Daspar, D. (2025). Pengaruh Budaya Inovasi Terhadap Workforce Agility Yang Dimediasi Oleh Employee Empowerment. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(2), 593–600. <https://doi.org/https://doi.org/10.46306/vls.v5i2.380>
- Syafrial, T. E., Wardi, J., & Rahmat, A. (2025). Pengaruh Workforce Agility Terhadap Crisis Management Dengan Higher Administrative Support Sebagai Variabel Mediasi. *Amnesia (Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 94–100. <https://doi.org/https://doi.org/10.61167/amnesia.v3i1.156>
- Tambun, S., Heryanto, H., Mulyadi, M., Sitorus, R. R., & Putra, R. R. (2022). Pelatihan aplikasi olah data SmartPLS untuk meningkatkan skill penelitian bagi dosen sekolah tinggi theologia batam. *Jurnal Pengabdian Undikma*, 3(2), 233–240. <https://doi.org/https://doi.org/10.33394/jpu.v3i2.5519>
- Tambun, S., & Sitorus, R. R. (2024). Pelatihan Riset Akuntansi Dengan Smart PLS Bagi Mahasiswa Doktoral Akuntansi Universitas Trisakti. *Joong-Ki: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 3(2), 303–310. <https://doi.org/https://doi.org/10.56799/joongki.v3i2.2918>
- Wahyuni, A. P. D. W. I. (2023). *Analisis Penetapan Pelayanan Pandu Tunda Yang Berpengaruh Pada Pendapatan Perusahaan Studi Kasus Pt Pelindo Regional 2 Sunda Kelapa*. UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA. https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=Analisis+Penetapan+Pelayanan+Pandu+Tunda+yang+Berpengaruh+pada+Pendapatan+Perusahaan+%28Studi+Kasus+PT+Pelindo+Regional+II+Sunda+Kelapa%29&btnG=

- Yuridha, R. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Job Crafting Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(9), 1781–1792. <https://doi.org/https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i9.235>
- Yusuf, M. P., & Etikariena, A. (2023). Perilaku kerja inovatif pada perusahaan rintisan: peran kepemimpinan inklusif, keamanan psikologis, dan pemberdayaan psikologis. *Gajah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 9(1), 123–144. <https://doi.org/10.22146/gamajop.78672>
- Yusuf, R. A., & Yuniasanti, R. (2024). Peran Psychological Empowerment Terhadap Workforce Agility Pada Karyawan Startup. *MOTIVA: JURNAL PSIKOLOGI*, 7(2), 120–132. <https://doi.org/https://doi.org/10.31293/mv.v7i2.7983>
- Zalyaputri, K. A. (2025). Menahan Niat Resign di Generasi Z: Peran Empowering Leadership dan Empowerment dalam Hubungan Beban Kerja dan Turnover Intention. *Repository Universitas Airlangga*. <https://repository.unair.ac.id/137799/>