

PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS DAN KINERJA KREATIF: PERAN MEDIASI *THRIVING* DAN KETERLIBATAN KERJA (Studi Pada: SMK Swasta di Kabupaten Pasaman Barat)

Benni Aziz¹, Akmal^{2*}, Sefnedi³

^{1,2,3}Universitas Bung Hatta

E-mail : benniaziz1987@gmail.com¹, drakmal@gmail.com²

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of psychological empowerment on creative performance with flourishing and work engagement as mediating variables in private vocational school teachers in West Pasaman Regency. The research method used was quantitative with data collection techniques through questionnaires distributed to 160 private vocational school teachers. Data were analyzed using Measurement Model Assessment (MMA) and Structural Model Assessment (SMA). The research results show that psychological empowerment has a positive and significant influence on thriving and work engagement, but does not have a direct influence on creative performance. Thriving is proven to mediate the relationship between psychological empowerment and creative performance, while work engagement does not mediate this relationship. The implications of this research indicate that to improve creative performance, it is necessary to strengthen aspects of psychological empowerment that support thriving in the school environment. It is hoped that this research can provide new insights into human resource management in the education sector, especially in increasing creativity through psychological empowerment.

Keywords: Creative Performance, Psychological Empowerment, Thriving, Work Engagement.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap kinerja kreatif dengan thriving dan keterlibatan kerja sebagai variabel mediasi pada guru SMK Swasta di Kabupaten Pasaman Barat. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarkan kepada 160 guru SMK Swasta. Data dianalisis menggunakan *Measurement Model Assessment* (MMA) dan *Structural Model Assessment* (SMA). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap thriving dan keterlibatan kerja, namun tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja kreatif. *Thriving* terbukti memediasi hubungan antara pemberdayaan psikologis dan kinerja kreatif, sedangkan keterlibatan kerja tidak memediasi hubungan tersebut. Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja kreatif, perlu diperkuat aspek pemberdayaan psikologis yang mendukung *thriving* dalam lingkungan sekolah. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru dalam pengelolaan sumber daya manusia di sektor pendidikan, khususnya dalam meningkatkan kreativitas melalui pemberdayaan psikologis.

Kata Kunci: Kinerja Kreatif, Pemberdayaan Psikologis, *Thriving*, Keterlibatan Kerja.

PENDAHULUAN

Pendidikan kejuruan, terutama Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), menjadi pilar penting dalam sistem pendidikan nasional karena kemampuannya menyiapkan lulusan yang siap memasuki dunia kerja. SMK menawarkan program keahlian yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja dan industri, memberikan keterampilan teknis kepada siswa agar mampu bersaing di pasar tenaga kerja (Rinaldi, 2017; Putri, 2024). Di tengah revolusi industri 4.0, peran SMK semakin signifikan untuk membekali siswa dengan kompetensi yang relevan dalam mengoperasikan teknologi modern dan inovasi berbasis digital (Afrianto, 2018).

Meski demikian, tantangan besar masih dihadapi oleh pendidikan kejuruan di Indonesia. Data menunjukkan bahwa tingkat pengangguran lulusan SMK cukup tinggi, mencapai 11,24% dari total angkatan kerja yang menganggur (BPS, 2016). Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi yang diajarkan belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan dunia kerja. Rendahnya penerapan prinsip link and match antara pendidikan dan industri menjadi salah satu penyebab utama (Rinaldi, 2017). Dalam konteks Kabupaten Pasaman Barat, tantangan ini menjadi perhatian khusus karena potensi lokal yang besar dapat dioptimalkan melalui pendidikan kejuruan. Oleh karena itu, fokus pada pemberdayaan psikologis, keterlibatan kerja dan penciptaan iklim kompetitif dapat menjadi langkah strategis

untuk meningkatkan kinerja kreatif siswa SMK dan relevansi mereka dalam dunia kerja.

Dalam hal ini, literatur sebelumnya telah menunjukkan pentingnya pemberdayaan psikologis untuk meningkatkan kreativitas karyawan (Sahadev et al., 2024). Dengan latar belakang ini, kreativitas karyawan telah dijelaskan sebagai hasil dari sumber daya pribadi dan pemberdayaan psikologis telah dikaitkan dengan kreativitas karyawan berdasarkan beberapa studi empiris (Sahadev et al., 2024).

Pertama, Mekanisme yang mungkin mendasari kreativitas Medase & Savin (2023), seperti berkembang (Shahid et al., 2021). Oleh karena itu, diperlukan lebih banyak penelitian untuk memajukan pemahaman kita tentang peran khas berbagai jenis mekanisme dalam menjelaskan hubungan antara pemberdayaan psikologis dan kreativitas karyawan, yang dapat memfasilitasi atau menggagalkan dampak sumber daya pribadi terhadap hasil terkait kreativitas karyawan (Kwon & Kim, 2020a; Shahid et al., 2021).

Hal ini juga memungkinkan untuk menanggapi seruan terbaru dalam literatur kreativitas menurut Shahid et al., (2021) untuk melihat perkembangan sebagai mekanisme utama yang mungkin mendasari kreativitas karyawan.

Karena sebagian besar karyawan bekerja dalam iklim yang sangat kompetitif, yang dapat menjadi pengaruh

kontekstual utama pada kinerja kreatif mereka Tan & Zhu (2022), penelitian ini mengeksplorasi bagaimana iklim kompetitif dapat mengatur dampak langsung dan tidak langsung (melalui pertumbuhan) dari pemberdayaan psikologis terhadap kreativitas pertunjukan.

Di lingkungan SMK Swasta se-Kabupaten Pasaman Barat, peningkatan kinerja kreatif tenaga pendidik sangat diperlukan untuk mendorong inovasi dalam proses belajar-mengajar. Kinerja kreatif ini tidak hanya penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan, tetapi juga untuk menyiapkan siswa agar lebih siap menghadapi dunia kerja yang terus berkembang. Namun, kinerja kreatif tidak hanya dipengaruhi oleh pemberdayaan psikologis, tetapi juga oleh beberapa faktor lain, seperti perkembangan diri individu dan keterlibatan kerja.

Di samping itu, iklim psikologi persaingan di lingkungan kerja juga memiliki peran penting dalam memoderasi hubungan antara pemberdayaan psikologis dan kinerja kreatif. Sebuah iklim kerja yang kompetitif dapat memotivasi individu untuk berinovasi, namun di sisi lain juga dapat menciptakan tekanan yang berdampak negatif apabila tidak dikelola dengan baik. Oleh karena itu, memahami bagaimana iklim persaingan ini memengaruhi dinamika pemberdayaan psikologis dan kinerja kreatif menjadi penting untuk mendukung pengembangan sumber daya manusia di sektor pendidikan.

penelitian ini berfokus untuk mengkaji pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap kinerja kreatif di

Investigasi ini dapat membantu menjelaskan hasil-hasil yang tidak konsisten sebelumnya dalam literatur mengenai hubungan pemberdayaan psikologis kreativitas, dan berkontribusi pada penelitian yang sedang berkembang yang mengeksplorasi peran pengaturan iklim kompetitif, yang juga masih samar-samar (Sitepu et al., 2020).

kalangan tenaga pendidik SMK Swasta di Kabupaten Pasaman Barat. Penelitian ini juga akan mengeksplorasi peran perkembangan diri dan keterlibatan kerja sebagai variabel mediasi. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja kreatif di lingkungan sekolah melalui pemberdayaan psikologis dan pengelolaan iklim persaingan yang sehat.

Penelitian terdahulu telah membahas hubungan antara pemberdayaan psikologis dan kreativitas, namun sebagian besar studi hanya berfokus pada dampak langsung tanpa menelusuri mekanisme mediasi yang lebih spesifik. Hal ini menyisakan pertanyaan mengapa dan bagaimana pemberdayaan psikologis dapat mendorong peningkatan kinerja kreatif. Untuk menjawab gap ini, penelitian ini menyoroti *thriving* sebagai variabel mediasi yang diharapkan mampu memberikan wawasan lebih mendalam tentang faktor-faktor yang memediasi hubungan antara pemberdayaan psikologis dan kinerja kreatif (Sahadev et al., 2024); (Monje-Amor et al., 2021).

Selain itu, penelitian terdahulu jarang meneliti faktor moderasi yang dapat memengaruhi hubungan antara pemberdayaan psikologis dan kinerja kreatif. Dalam penelitian ini iklim

kompetitif diidentifikasi sebagai faktor moderasi potensial. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan kondisi-kondisi yang dapat memperkuat atau justru melemahkan dampak pemberdayaan psikologis terhadap kinerja kreatif dengan mengeksplorasi bagaimana iklim kompetitif memoderasi hubungan tersebut (Kwon & Kim, 2020).

Sebagian besar penelitian mengenai pemberdayaan psikologis dan kinerja kreatif berfokus pada sektor korporat atau layanan, sementara eksplorasi di sektor pendidikan, khususnya pada pendidikan kejuruan seperti SMK, masih terbatas. Penelitian ini, dengan fokus pada tenaga pendidik SMK di Kabupaten Pasaman Barat, diharapkan dapat memberikan kontribusi baru dan relevan dalam konteks pendidikan, terutama dalam sektor kejuruan. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis ingin mendapatkan gambaran yang lebih mendalam dan membahasnya secara lebih rinci tentang “Pemberdayaan Psikologis Terhadap Kinerja Kreatif: Peran Mediasi *Thriving* dan Keterlibatan Kerja dengan Iklim Psikologi Persaingan Sebagai Moderasi (Studi pada: SMK Swasta di Kabupaten Pasaman Barat).

KAJIAN LITERATURE

Kinerja kreatif, menurut Robbins dan Coulter (2016) adalah kemampuan individu atau kelompok untuk berinovasi dan beradaptasi dengan berbagai situasi kerja, serta menghasilkan cara baru yang efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Ini mencakup kemampuan untuk berpikir secara kreatif, mengatasi tantangan dengan pendekatan inovatif, dan menyesuaikan diri dengan perubahan untuk mencapai hasil yang optimal. Dalam konteks ini, kinerja

kreatif tidak hanya terbatas pada penciptaan ide-ide baru, tetapi juga melibatkan penerapan ide-ide tersebut untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam organisasi. Konsep ini penting karena organisasi yang mampu memfasilitasi kinerja kreatif cenderung lebih tangguh dan lebih mampu menghadapi persaingan atau tantangan dinamis.

Selanjutnya, Baer et al. (2003) menekankan pentingnya dukungan lingkungan kerja dalam memfasilitasi kinerja kreatif, terutama melalui pemberdayaan, kebebasan, dan penghargaan terhadap ide-ide baru. Mereka berpendapat bahwa lingkungan yang mendukung inovasi dan memberikan otonomi kepada individu memungkinkan pekerja untuk lebih termotivasi dalam menciptakan kontribusi yang kreatif. Pandangan ini menyoroti bagaimana kinerja kreatif dipengaruhi oleh faktor lingkungan dan budaya organisasi, selain karakteristik pribadi dan motivasi individu.

Menurut Wang & Netemeyer (2004) kinerja kreatif dikonseptualisasikan sebagai jumlah ide baru yang dihasilkan atau perilaku yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam melakukan aktivitas pekerjaannya. Hal ini dapat melibatkan, misalnya, pengembangan solusi baru untuk masalah lama, melihat masalah lama dalam perspektif baru, atau menganalisis dan memecahkan masalah baru. Kinerja kreatif adalah kemampuan individu atau kelompok dalam menghasilkan ide, produk, atau solusi baru yang berguna bagi organisasi atau lingkungan kerja mereka. Kinerja kreatif sangat penting dalam dunia yang terus berubah, di mana inovasi menjadi

kunci keberhasilan dan keunggulan kompetitif. Menurut Amabile (1996), kinerja kreatif berkaitan erat dengan proses pemecahan masalah yang melibatkan pemikiran divergen untuk menghasilkan ide-ide baru yang bermanfaat.

Kinerja kreatif berperan penting dalam mendorong organisasi untuk beradaptasi terhadap perubahan eksternal dan internal. Kemampuan organisasi untuk berinovasi, berkembang, dan bersaing di pasar global sangat tergantung pada tingkat kinerja kreatif dari sumber daya manusianya. Selain itu, kinerja kreatif dapat meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, serta kualitas hidup kerja karyawan.

Kinerja kreatif dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor utama menurut Ren et al. (2021), di antaranya: Faktor Individu: Termasuk di dalamnya adalah karakteristik psikologis seperti kepribadian, motivasi intrinsik, dan kemampuan berpikir divergen. Individu yang memiliki rasa ingin tahu tinggi, percaya diri, dan toleransi terhadap ketidakpastian cenderung menunjukkan kinerja kreatif yang lebih baik. Faktor Lingkungan, lingkungan kerja yang mendukung, seperti budaya organisasi yang terbuka terhadap inovasi, memberikan kesempatan bagi karyawan untuk bereksperimen dan berkreasi. Penghargaan terhadap ide baru dan pemberian kebebasan dalam bekerja juga dapat meningkatkan kinerja kreatif. Faktor Organisasi: Kebijakan organisasi yang fleksibel, kepemimpinan yang mendukung, serta struktur organisasi yang tidak terlalu hirarkis dapat memberikan ruang bagi karyawan untuk mengekspresikan ide-ide mereka secara lebih bebas.

Kinerja kreatif memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas dan inovasi organisasi, efisiensi proses kerja, dengan kinerja kreatif, proses kerja dapat terus diperbarui untuk menjadi lebih efisien dan efektif, sehingga menghemat biaya operasional. Kinerja kreatif adalah aspek penting dalam lingkungan kerja modern. Kinerja ini tidak hanya membantu dalam menghasilkan ide-ide inovatif, tetapi juga berdampak positif terhadap produktivitas dan kepuasan karyawan. Studi lebih lanjut mengenai interaksi antara faktor individu, lingkungan, dan organisasi akan membantu memahami cara terbaik dalam meningkatkan kinerja kreatif di tempat kerja.

Pemberdayaan Psikologis

Menurut Spreitzer (1995) berpendapat bahwa pemberdayaan psikologis adalah respon terhadap praktik dan kondisi pemberdayaan yang membuat karyawan memandang pekerjaan mereka sebagai sesuatu yang penting bermakna dan berdampak pemberdayaan psikologis merupakan potensi yang mendasari mekanisme. Dengan kata lain, karyawan yang bekerja dalam pemberdayaan tempat kerja (yaitu, memiliki akses terhadap informasi, peluang, dukungan dan sumber daya) lebih mungkin untuk merangsang psikologis mereka keadaan pemberdayaan, sehingga mereka dapat membalas dengan tinggi tingkat keterlibatan.

Conger et al. (2009) melihat pemberdayaan psikologis sebagai sebuah proses sosial yang memungkinkan individu merasa lebih berdaya melalui perbaikan kondisi kerja, pelatihan, dan dukungan yang memadai. Dalam pandangan mereka,

pemberdayaan psikologis dapat meningkatkan rasa percaya diri dan kepercayaan diri pada kemampuan sendiri, sehingga individu lebih bersemangat dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya. Definisi ini memperlihatkan bahwa pemberdayaan psikologis tidak hanya tergantung pada karakteristik individu, tetapi juga dipengaruhi oleh lingkungan dan dukungan yang diberikan oleh organisasi.

Pemberdayaan psikologis adalah konsep yang menekankan pada pengembangan rasa memiliki kontrol, kompetensi, dan keyakinan dalam menjalankan peran atau pekerjaan. Konsep ini sering kali dikaitkan dengan teori-teori motivasi dan psikologi positif, karena pemberdayaan psikologis memungkinkan individu untuk merasa berdaya dan termotivasi untuk mencapai tujuan mereka. Kajian ini bertujuan untuk mengeksplorasi literatur mengenai pemberdayaan psikologis dengan fokus pada faktor-faktor yang mempengaruhinya, hasil yang dicapai, serta relevansinya dalam konteks organisasi dan pendidikan.

Dimensi-dimensi ini mencerminkan berbagai aspek psikologis yang dapat mempengaruhi rasa berdaya seseorang. Secara umum, individu yang memiliki tingkat pemberdayaan psikologis yang tinggi cenderung lebih berkomitmen, produktif, dan memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang lebih tinggi (Barrij, 2000). Banyak penelitian menyoroti faktor-faktor yang dapat meningkatkan atau menghambat pemberdayaan psikologis dalam organisasi.

Beberapa faktor tersebut meliputi; Kepemimpinan Transformasional:

Pemimpin yang mendorong keterlibatan, memberikan dukungan emosional, dan menanamkan visi yang jelas dapat meningkatkan pemberdayaan psikologis pada karyawan (Avolio et al., 2004). Pemimpin transformasional sering memberikan kebebasan kepada karyawan untuk mengambil keputusan, yang kemudian meningkatkan otonomi dan kompetensi mereka.

Organisasi yang mendorong keterbukaan dan menghargai kontribusi individu mampu menciptakan rasa memiliki dan dampak yang positif. Pelatihan dan pengembangan karyawan: Program pelatihan yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan dapat memperkuat pemberdayaan psikologis, terutama dalam dimensi kompetensi dan otonomi (Smith et al., 2021). Pelatihan yang baik juga menambah keyakinan karyawan dalam menghadapi tantangan dan menyelesaikan tugas mereka secara efektif.

Kesejahteraan Psikologis; pemberdayaan psikologis berperan penting dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis dengan menciptakan lingkungan yang mendukung dan menghargai kontribusi individu (Zimmermann et al., 2024). Rasa kompetensi dan otonomi yang tinggi juga terbukti mengurangi stres dan kelelahan kerja. Pengurangan Turnover; karyawan yang merasa berdaya cenderung lebih loyal kepada organisasi mereka, sehingga mengurangi tingkat turnover atau keluar-masuk karyawan yang tinggi (Nowak, 2021).

Dalam konteks pendidikan, pemberdayaan psikologis dapat meningkatkan keterlibatan siswa dan

mengembangkan rasa percaya diri mereka. Misalnya, guru yang memberikan otonomi kepada siswa untuk memilih metode belajar mereka dapat meningkatkan kompetensi dan minat belajar siswa (Ryan & Deci, 2000). Di sisi lain, dalam konteks organisasi, pemberdayaan psikologis dapat meningkatkan efektivitas tim dan organisasi secara keseluruhan. Program-program pengembangan karyawan yang mencakup aspek pemberdayaan psikologis menjadi salah satu strategi yang banyak diterapkan untuk meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja (Antonakis, 2013).

Pemberdayaan psikologis memiliki implikasi yang luas dalam bidang manajemen dan psikologi, karena dapat membantu organisasi menciptakan lingkungan yang lebih inklusif dan mendukung. Di sisi teoritis, pemberdayaan psikologis memberikan pemahaman tentang pentingnya rasa memiliki dan kontrol dalam memotivasi karyawan atau siswa. Di sisi praktis, penerapan pemberdayaan psikologis di organisasi atau institusi pendidikan dapat membantu mengoptimalkan potensi individu serta mendorong keterlibatan yang lebih mendalam. Pemberdayaan psikologis merupakan konsep penting yang dapat meningkatkan kinerja, kesejahteraan psikologis, dan keterlibatan individu di tempat kerja maupun di lingkungan pendidikan. Dengan memperhatikan faktor-faktor seperti kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, pelatihan, dan hubungan interpersonal, organisasi dapat menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pemberdayaan psikologis. Pemberdayaan psikologis tidak

hanya memberikan manfaat bagi individu yang bersangkutan, tetapi juga berdampak positif bagi organisasi atau institusi secara keseluruhan. Di masa mendatang, penelitian lebih lanjut dapat mengeksplorasi metode dan pendekatan yang lebih efektif dalam meningkatkan pemberdayaan psikologis dalam konteks yang beragam.

Thriving

Sonenshein et al., (2013) mendefinisikan *thriving* sebagai keadaan psikologis di mana individu mengalami kemajuan atau pertumbuhan secara personal maupun profesional, yang ditandai dengan perasaan berenergi (*vitality*) dan pembelajaran (*learning*). Individu yang *thriving* menunjukkan kapasitas untuk terus berkembang dan beradaptasi dalam lingkungan kerja. Paterson et al., (2014) mendefinisikan *thriving* sebagai kondisi di mana individu tidak hanya bertahan, tetapi juga mengalami kemajuan di berbagai aspek kehidupannya, terutama dalam konteks lingkungan kerja yang dinamis. Mereka menekankan bahwa *thriving* terjadi ketika seseorang secara aktif mengejar peluang untuk berkembang dan memperbarui diri.

Wallace et al. (2016) menyatakan bahwa *thriving* melibatkan perasaan diri yang terus-menerus berkembang di dalam lingkungan kerja yang mendukung. Mereka menekankan pentingnya faktor lingkungan seperti dukungan sosial, kepemimpinan yang memberdayakan, serta iklim kerja yang positif sebagai faktor penting yang memfasilitasi *thriving*. Dengan dukungan lingkungan tersebut, individu dapat mencapai tingkat keterlibatan dan

kemajuan yang optimal. Definisi ini menggambarkan thriving sebagai kondisi yang tidak hanya dipengaruhi oleh upaya pribadi, tetapi juga oleh interaksi dengan lingkungan kerja yang kondusif.

Berdasarkan literatur yang ada, thriving dapat didefinisikan sebagai kondisi di mana individu merasa berdaya, memiliki harapan, dan berfungsi dengan baik dalam berbagai aspek kehidupannya (Carmeli & Spreitzer, 2009). Konsep ini melibatkan beberapa dimensi utama, antara lain, Kesejahteraan Emosional, thriving terkait dengan kondisi emosional yang positif, di mana individu merasa bahagia, puas, dan optimis tentang masa depan mereka (Wallace et al., 2016). Kesejahteraan emosional mencakup kemampuan untuk mengelola stres dan tantangan dengan baik. Keterlibatan dan Komitmen, individu yang thrive cenderung lebih terlibat dalam aktivitas yang mereka lakukan, baik di tempat kerja maupun dalam kehidupan pribadi. Keterlibatan ini mencakup komitmen terhadap tugas dan tanggung jawab, serta partisipasi aktif dalam pengambilan keputusan (Kahn, 1990).

Pengurangan Stres dan *Burnout*, individu yang thrive cenderung mengalami tingkat stres yang lebih rendah dan risiko burnout yang lebih kecil. Mereka memiliki strategi coping yang lebih baik dan dapat mengelola tantangan dengan lebih efektif (Maslach & Leiter, 2016). Komitmen Organisasional: Dalam konteks organisasi, thriving berhubungan positif dengan komitmen karyawan. Karyawan yang merasa berdaya dan terlibat dalam pekerjaan mereka lebih cenderung untuk tetap berada di organisasi dan berkontribusi secara aktif (Meyer & Allen, 1991).

Dalam konteks organisasi, penerapan konsep *thriving* dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan inovatif. Organisasi yang mendukung *thriving* dapat mengimplementasikan program pelatihan, pengembangan kepemimpinan, dan budaya yang mendorong keterlibatan dan kreativitas. Di bidang pendidikan, thriving dapat diintegrasikan ke dalam kurikulum dan praktik pengajaran. Pendekatan yang menekankan pada pertumbuhan pribadi dan kesejahteraan siswa dapat meningkatkan keterlibatan dan motivasi belajar. Selain itu, dukungan sosial yang positif di antara siswa dan guru juga dapat memfasilitasi thriving dalam konteks pendidikan.

Konsep *thriving* merupakan aspek penting dalam pengembangan individu dan organisasi. Dengan memahami dimensi-dimensi yang terkait dan faktor-faktor yang mempengaruhi *thriving*, baik individu maupun organisasi dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan, keterlibatan, dan kesejahteraan. Melalui penerapan strategi yang tepat, *thriving* dapat menjadi pendorong utama bagi kinerja yang optimal dan kualitas hidup yang lebih baik. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengeksplorasi cara-cara inovatif dalam memfasilitasi *thriving* di berbagai konteks, termasuk organisasi, pendidikan, dan masyarakat.

Keterlibatan Kerja

Toth et al. (2020) menunjukkan bahwa pemberdayaan struktural terkait dengan efektivitas dan keterlibatan kerja yang lebih tinggi di antara karyawan. Teori JD-R mengadopsi asumsi utama teori penentuan nasib sendiri untuk jelaskan

mengapa sumber daya yang membentuk pemberdayaan struktural mempromosikan keterlibatan kerja (Monje-Amor et al., 2021b). Oleh karena itu, memberdayakan kondisi kerja dapat meningkatkan keterlibatan kerja dengan merangsang motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Dalam konteks di mana karyawan memiliki akses ke peluang pengembangan, dukungan atau materi yang diperlukan untuk melakukan tugas mereka, mereka cenderung memiliki motivasi intrinsik karena tugas tersebut memenuhi kebutuhan dasar manusia akan otonomi, keterhubungan, dan kompetensi (Monje-Amor et al., 2021b).

Schaufeli et al. (2006) mengembangkan konsep keterlibatan kerja dengan mengidentifikasinya sebagai kondisi psikologis positif yang ditandai oleh tiga dimensi: *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (keterlibatan penuh). Semangat menggambarkan energi dan ketahanan yang tinggi dalam bekerja, dedikasi merujuk pada keterikatan dan makna dalam pekerjaan, sedangkan keterlibatan penuh adalah keadaan di mana individu benar-benar tenggelam dalam aktivitas kerja mereka.

Keterlibatan kerja adalah konsep yang semakin penting dalam psikologi industri dan organisasi. Definisi keterlibatan kerja mencakup sejauh mana karyawan merasa terlibat, bersemangat, dan terikat secara emosional dengan pekerjaan mereka. Keterlibatan kerja tidak hanya

berpengaruh pada kepuasan kerja individu, tetapi juga pada produktivitas dan kinerja organisasi. Dalam literatur ini, kita akan mengeksplorasi berbagai definisi, model, faktor-faktor yang mempengaruhi, serta dampak dari keterlibatan kerja.

Karakteristik individu seperti kepribadian, nilai-nilai, dan motivasi juga memengaruhi keterlibatan kerja. Penelitian oleh Bakker & Demerouti (2007) menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat kepribadian yang tinggi dalam dimensi ekstroversi dan keterbukaan terhadap pengalaman cenderung lebih terlibat. Selain itu, motivasi intrinsik, seperti pencapaian dan pertumbuhan pribadi, juga berkontribusi terhadap tingkat keterlibatan.

Keterlibatan kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja individu dan organisasi. Menurut penelitian oleh Crawford et al. (2010), karyawan yang terlibat cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, kreatif, dan inovatif. Keterlibatan juga dikaitkan dengan tingkat absensi yang lebih rendah dan pengurangan turnover. Keterlibatan kerja berkontribusi pada kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Penelitian oleh Langelaan et al. (2006) menunjukkan bahwa karyawan yang terlibat cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah dan lebih puas dengan pekerjaan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan tidak hanya penting untuk produktivitas, tetapi juga untuk kesehatan mental karyawan.

Penelitian dari Sahadev et al. (2024c) menemukan adanya pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap kinerja kreatif walaupun dengan variabel-variabel lain yang ikut

Pengembangan Hipotesis

Pemberdayaan Psikologis dan Kinerja Kreatif

mempengaruhi kinerja kreatif. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dikemukakan hipotesis pertama dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1: Pemberdayaan psikologis berpengaruh positif terhadap kinerja kreatif

Pemberdayaan Psikologis dan *Thriving*

Penelitian dari Sahadev et al. (2024c) menemukan adanya pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap *thriving*. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dikemukakan hipotesis kedua dalam penelitian ini sebagai berikut:

H2: Pemberdayaan psikologis berpengaruh positif terhadap *thriving*.

Pemberdayaan Psikologis dan Keterlibatan Kerja

Penelitian dari Monje-Amor et al. (2021c) menemukan adanya pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap keterlibatan kerja. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dikemukakan hipotesis ketiga dalam penelitian ini sebagai berikut:

H3 : Pemberdayaan psikologis berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja.

***Thriving* dan Kinerja Kreatif**

Penelitian dari Sahadev et al. (2024c) menemukan adanya pengaruh *thriving* terhadap kinerja kreatif. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dikemukakan hipotesis keempat dalam penelitian ini sebagai berikut:

H4: *Thriving* berpengaruh positif terhadap kinerja kreatif.

Keterlibatan Kerja dan Kinerja Kreatif

Penelitian dari Sumaneeva et al. (2021) menemukan adanya pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja kreatif. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dikemukakan

hipotesis kelima dalam penelitian ini sebagai berikut:

H5 : Keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja kreatif

***Thriving* Memediasi Hubungan Antara Pemberdayaan Psikologis dan Kinerja Kreatif**

Penelitian dari Sahadev et al. (2024c) menemukan adanya pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap kinerja kreatif dengan mediasi *thriving*. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dikemukakan hipotesis keenam dalam penelitian ini sebagai berikut:

H6 : *Thriving* memediasi pemberdayaan psikologis terhadap kinerja kreatif

Keterlibatan Kerja Memediasi Hubungan Antara Pemberdayaan Psikologis dan Kinerja Kreatif

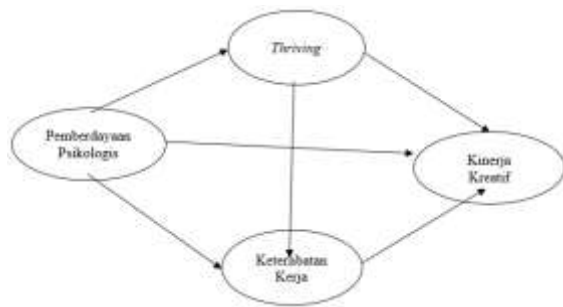
Penelitian dari Monje-Amor et al. (2021c) menemukan adanya pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap keterlibatan kerja, dan penelitian dari Sumaneeva et al. (2021) menemukan bahwa pengaruh keterlibatan kerja dengan mediasi kinerja kreatif. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dikemukakan hipotesis ketujuh dalam penelitian ini sebagai berikut:

H7: Keterlibatan kerja memediasi pemberdayaan psikologis terhadap kinerja kreatif.

***Thriving* Terhadap Keterlibatan Kerja**

Penelitian dari Imran et al. (2020) menemukan adanya pengaruh *thriving* terhadap keterlibatan kerja. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dikemukakan hipotesis ketujuh dalam penelitian ini sebagai berikut:

H8: *Thriving* berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja



Gambar 1 Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Populasi, Sampel dan Teknik pengambilan Sampel

Penelitian ini di sektor publik yaitu SMK Swasta di Kabupaten Pasaman Barat dengan jumlah responden 160 orang yang merupakan guru di SMK Swasta di Kabupaten Pasaman Barat. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah guru SMK swasta di Kabupaten Pasaman Barat yang berjumlah 253 orang. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data dengan menggunakan *google form*.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Kinerja Kreatif

Menurut Wang & Netemeyer (2004) kinerja kreatif didefinisikan sebagai jumlah ide baru yang dihasilkan atau perilaku yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam melakukan aktivitas pekerjaannya.

Pemberdayaan Psikologis

Conger et al. (2009) mendefenisikan pemberdayaan psikologis sebagai sebuah proses sosial yang memungkinkan individu merasa lebih berdaya melalui perbaikan kondisi kerja, pelatihan, dan dukungan yang memadai.

Thriving

Sonenshein et al., (2013) mendefinisikan *thriving* sebagai keadaan psikologis di mana individu mengalami kemajuan atau pertumbuhan secara personal maupun profesional, yang

Keterlibatan kerja

Keterlibatan kerja didefinisikan sebagai keadaan pikiran yang positif, memuaskan, dan terkait dengan pekerjaan, yang dicirikan oleh semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan absorpsi (*absorption*) (Schaufeli et al., 2006).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebanyak 160 responden yang mengisi kuesioner penelitian yang di sebarakan kepada majelis guru SMK Swasta di Pasaman Barat. Hasil penelitian ini menguraikan tentang karakteristik responden, *Measurement Model Assesment* (MMA), analisis deskriptif masing-masing variable, *R Square* dan *Q Square* serta *Structural Model Assesment* (SMA).

Profil responden dibedakan atas jenis kelamin, status, usia, masa kerja dan Tingkat pendidikan yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2 Profil Responden

Demografi	Kategori	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	69	43,1
	Perempuan	91	56,9
	Total	160	100,0
Usia	< 25 Tahun	13	8,1
	25 - 35 Tahun	105	65,6
	36 - 45 Tahun	41	25,6
	47 - 57 Tahun	0	0
	> 57 Tahun	1	0,6
	Total	160	100,0
Status Perkawinan	Menikah	88	55
	Belum Menikah	71	44,4
	Janda/Duda	1	0,6
	Total	160	100,0
Pendidikan Terakhir	Diploma	1	0,6
	S1	150	93,8
	S2	8	5
	S3	1	0,6
	Total	160	100,0
Masa Bekerja	< 5 Tahun	45	28,1
	6 - 10 Tahun	83	51,9
	11 - 15 Tahun	21	13,1
	16 - 20 Tahun	7	4,4
	21 - 25 Tahun	3	1,9
	> 25 Tahun	1	0,6
	Total	160	100,0

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas responden adalah berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 91 orang (56,9%), sementara sisanya adalah laki-laki sebanyak 69 orang (43,1%). Profil responden kedua dibedakan atas usia responden, dimana untuk mayoritas responden mempunyai range usia diantara 25 – 35 tahun sebanyak 105 orang (65,6%), untuk range usia yang sedikit adalah range usia >57 tahun sebanyak 1 orang (0,6%). Untuk range usia <25 tahun sebanyak 13 orang (8,1%), range usia 36 – 46 tahun sebanyak 41 orang (25,6%) dan range usia 47 – 57 tahun sebanyak 0 orang (0%). Profil responden ketiga berdasarkan pendidikan terakhir responden dimana kebanyakan responden memiliki jenjang pendidikan S1 sebanyak 150 orang (93,8%). Kemudian diikuti dengan jenjang pendidikan S2 sebanyak 8 orang (5%), Diploma sebanyak 1 orang (0,6%), dan S3 sebanyak 1 orang (0,6%).

Measurement Model Assessment

Measurement Model Assessment (MMA) berguna untuk mengetahui hubungan antara item-item pernyataan dengan variabel yang terdiri dari *convergent validity* dan *discriminant validity* (Hair et al., 2014).

Tabel 3. Convergent Validity

Variabel	Item	Outer Loading	Cronbach Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja Kreatif	KK 1	0,914	0,973	0,977	0,859
	KK 2	0,940			
	KK 3	0,913			
	KK 4	0,936			
	KK 5	0,940			
	KK 6	0,891			
	KK 7	0,952			

Pemberdayaan Psikologis	PP 1	0,838	0,969	0,972	0,746
	PP 2	0,906			
	PP 3	0,884			
	PP 4	0,880			
	PP 5	0,891			
	PP 6	0,872			
	PP 7	0,864			
	PP 8	0,800			
	PP 9	0,848			
	PP 10	0,915			
	PP 11	0,847			
	PP 12	0,819			
Thriving	T 1	0,863	0,968	0,971	0,709
	T 2	0,857			
	T 3	0,778			
	T 4	0,797			
	T 5	0,817			
	T 6	0,871			
	T 12	0,833			
	T 15	0,834			
	T 16	0,831			
	T 17	0,833			
	T 19	0,835			
	T 21	0,831			
Keterlibatan Kerja	T 22	0,881	0,965	0,969	0,658
	T 23	0,881			
	WE 1	0,831			
	WE 2	0,830			
	WE 3	0,849			
	WE 4	0,840			
	WE 5	0,871			
	WE 6	0,760			
	WE 7	0,838			
	WE 8	0,862			
	WE 9	0,892			
	WE 10	0,803			
	WE 11	0,765			
	WE 12	0,796			
	WE 13	0,742			
	WE 15	0,823			
	WE 16	0,738			
	WE 17	0,818			

Sumber: olah data 2024

Berdasarkan hasil *convergent validity* pada tabel 2 diatas bahwa variabel kinerja kreatif memiliki 7 item pernyataan, pemberdayaan psikologis 12 item pernyataan, *thriving* 14 item dan keterlibatan kerja 16 item pernyataan. Semua item pernyataan yang valid telah memiliki dan memenuhi persyaratan *outer loading* >0,7; CA > 0,7; CR > 0,7 dan AVE > 0,5.

Discriminant validity merupakan keunikan dari suatu variabel ke variabel lainnya. Hasil analisis diskriminan ini menggunakan metode *forneel-larcker criterion* dimana dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Discriminant Validity – Fornell Lacker Criterion

	Keterlibatan Kerja	Kinerja Kreatif	Pemberdayaan Psikologis	Thriving
Keterlibatan Kerja	0,811			
Kinerja Kreatif	0,800	0,927		
Pemberdayaan Psikologis	0,920	0,805	0,864	
Thriving	0,896	0,817	0,897	0,842

Sumber: olah data 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwasanya koefisien korelasi suatu variabel dengan variabel itu sendiri lebih besar jika dibandingkan dengan variabel lainnya. Hasil ini memberikan makna bahwa terdapat keunikan variabel penelitian.

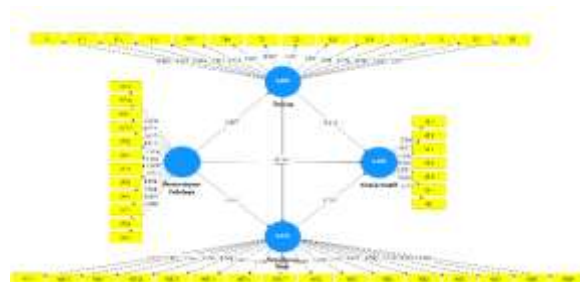
Tabel 6. Discriminant Validity – Cross Loading

	Keterlibatan Kerja	Kinerja Kreatif	Pemberdayaan Psikologis	Thriving
KK 2	0,760	0,940	0,752	0,797
KK 3	0,681	0,913	0,696	0,703
KK 4	0,752	0,936	0,753	0,759
KK 5	0,770	0,940	0,778	0,797
KK 6	0,725	0,891	0,740	0,735
KK 7	0,759	0,952	0,770	0,759
KK1	0,738	0,914	0,729	0,743
PP1	0,779	0,681	0,828	0,735
PP10	0,833	0,756	0,915	0,813
PP11	0,777	0,656	0,847	0,751
PP12	0,786	0,574	0,819	0,691
PP2	0,840	0,748	0,906	0,829
PP3	0,836	0,715	0,884	0,810
PP4	0,814	0,729	0,880	0,812
PP5	0,804	0,769	0,893	0,814
PP6	0,812	0,795	0,872	0,813
PP7	0,737	0,643	0,864	0,751
PP8	0,722	0,589	0,800	0,717
PP9	0,790	0,650	0,848	0,734
T1	0,780	0,703	0,824	0,863
T12	0,798	0,757	0,809	0,853
T15	0,667	0,672	0,700	0,834
T16	0,653	0,649	0,695	0,831
T17	0,709	0,638	0,685	0,833
T19	0,706	0,641	0,711	0,835
T2	0,779	0,711	0,793	0,857
T21	0,813	0,705	0,790	0,851
T22	0,796	0,729	0,780	0,881
T23	0,818	0,730	0,805	0,881
T3	0,725	0,630	0,695	0,778
T4	0,703	0,626	0,692	0,797
T5	0,775	0,677	0,734	0,817
T6	0,803	0,737	0,819	0,871
WE1	0,831	0,732	0,762	0,795
WE10	0,803	0,677	0,712	0,736
WE11	0,765	0,530	0,672	0,571
WE12	0,796	0,604	0,752	0,673
WE13	0,742	0,548	0,661	0,629
WE15	0,823	0,638	0,816	0,790
WE16	0,738	0,515	0,653	0,650
WE17	0,818	0,593	0,741	0,697
WE2	0,830	0,793	0,766	0,805
WE3	0,849	0,662	0,808	0,787
WE4	0,840	0,673	0,742	0,748
WE5	0,871	0,796	0,854	0,825
WE6	0,760	0,502	0,652	0,608
WE7	0,838	0,623	0,781	0,756
WE8	0,862	0,676	0,811	0,746
WE9	0,802	0,723	0,718	0,735

Tabel 7. Discriminant Validity – HTMT

	Keterlibatan Kerja	Kinerja Kreatif	Pemberdayaan Psikologis	Thriving
Keterlibatan Kerja				
Kinerja Kreatif	0,817			
Pemberdayaan Psikologis	0,949	0,826		
Thriving	0,918	0,839	0,922	

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan *Measurement Assessment Model* dapat dilihat pada gambar model struktural berikut:



Gambar 1. Measurement Model Assessment

Analisis Deskriptif

Metode yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif. Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis ini bermaksud untuk menggambarkan karakteristik masing-masing variabel penelitian. Dengan cara menyajikan data ke dalam tabel distribusi frekuensi dan menghitung tingkat capaian responden (TCR). Penghitungan TCR dimaksudkan untuk mengetahui seberapa tinggi tingkat capaian suatu variabel penelitian yang diukur berdasarkan jawaban-jawaban yang diberikan oleh responden.

Tabel 6. Deskripsi Statistic (TCR)

Variabel	Rata-Rata	TCR (%)	Keterangan
Kinerja Kreatif	4,48	89,60	Tinggi
Pemberdayaan Psikologis	4,41	88,20	Tinggi
Thriving	4,47	89,40	Tinggi
Keterlibatan Kerja	4,36	87,20	Tinggi

Sumber: olah data 2024

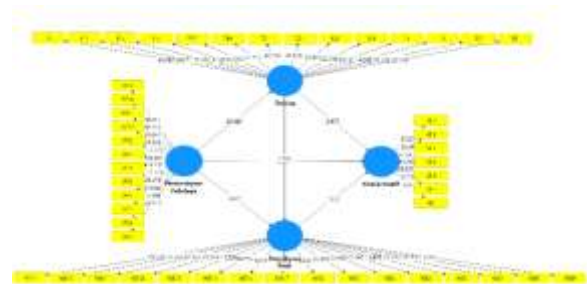
Berdasarkan tabel 6 diperoleh rata-rata skor variabel kinerja kreatif sebesar 4,48 dengan tingkat pencapaian responden sebesar 89,60% masuk dalam kriteria tinggi. Hal ini berarti bahwa kinerja kreatif majelis guru SMK Swasta di Kabupaten Pasaman Barat dalam kategori tinggi. Kemudian rata-rata skor variabel pemberdayaan psikologis sebesar 4,41 dengan tingkat pencapaian responden sebesar 88,20% masuk dalam kriteria tinggi. Hal ini berarti bahwa pemberdayaan psikologis majelis guru SMK Swasta di Kabupaten Pasaman Barat dalam kategori tinggi. Selanjutnya rata-rata skor variabel *thriving* sebesar 4,47 dengan tingkat pencapaian responden sebesar 89,40% masuk dalam kriteria tinggi. Hal ini berarti bahwa *thriving* pada SMK Swasta di Kabupaten Pasaman Barat dalam kategori tinggi. Dan rata-rata skor variabel keterlibatan kerja sebesar 4,36 dengan tingkat pencapaian responden sebesar 87,20% masuk dalam kriteria tinggi. Hal ini berarti bahwa keterlibatan kerja pada SMK Swasta di Kabupaten Pasaman Barat dalam kategori tinggi.

Structural Model Assessment (SMA)

Structural Model Assessment (SMA) menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan pada teori substantif. Model structural dievaluasi dengan *R square* (R^2) dan *Q square* (Q^2). R^2 variabel endogen dalam penelitian ini berguna untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Sedangkan Q^2 (*predictive relevance*) untuk mengetahui kapabilitas atau kemampuan prediksi variabel eksogen dengan metode *blindfolding*.

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode *bootstrapping* dimana dapat dilihat pada gambar model struktural berikut:

**Gambar 2. Structural Model Assessment****Tabel 7. R square dan Q square**

Variabel	R Square	Simpulan	Q Square	Simpulan
Kinerja Kreatif	0,699	Sedang	0,582	Kuat
Thriving	0,804	Kuat	0,534	Kuat
Keterlibatan Kerja	0,873	Kuat	0,554	Kuat

Sumber: olah data 2024

Tabel 6 diatas menunjukkan nilai R^2 variabel kinerja kreatif sebesar 0,699 atau 69,90% (sedang), variabel *thriving* sebesar 0,804 atau 80,40% (kuat), dan variabel keterlibatan kerja sebesar 0,873 atau 87,30% (kuat). Setiap variabel *predictive relevance* menggunakan Q^2 dimana nilainya harus besar dari nol (Hair et al., 2014). Dalam Tabel 6, dilihat bahwa nilai Q^2 pada variabel kinerja kreatif sebesar 0,582 atau 58,20% (kuat), variabel *thriving* sebesar 0,534 atau 53,40% (kuat), dan variabel keterlibatan kerja sebesar 0,554 atau 55,40% (kuat).

Tabel 9. Ringkasan Structural Model Assessment

Variabel	Original Sample (O)	T Statistics	P Values	Kesimpulan
Pemberdayaan Psikologis -> Kinerja Kreatif	0,252	1,960	0,051	Ditolak
Pemberdayaan Psikologis -> Thriving	0,897	28,043	0,000	Diterima
Pemberdayaan Psikologis -> Keterlibatan Kerja	0,597	7,041	0,000	Diterima
Thriving -> Kinerja Kreatif	0,414	2,975	0,003	Diterima
Keterlibatan Kerja -> Kinerja Kreatif	0,197	1,272	0,204	Ditolak
Pemberdayaan Psikologis -> Thriving -> Kinerja Kreatif	0,371	2,843	0,005	Diterima
Pemberdayaan Psikologis -> Keterlibatan Kerja -> Kinerja Kreatif	0,118	1,246	0,213	Ditolak
Thriving -> Keterlibatan Kerja	0,360	4,180	0,000	Diterima

Sumber: olah data 2024

Berdasarkan tabel.9 dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap kinerja kreatif memiliki *original sample* 0,252 (bertanda positif), *T statistics* 1,960 (kecil dari 1,96) dan *P values* 0,051 (besar dari 0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan psikologis tidak berpengaruh terhadap kinerja kreatif (H1 ditolak). Pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap *thriving* memiliki *original sample* 0,897 (bertanda positif), *T statistics* 28,043 (besar dari 1,96) dan *P values* 0,000 (kecil dari 0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan psikologis berpengaruh signifikan terhadap *thriving* (H2 diterima). Pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap keterlibatan kerja memiliki *original sample* 0,597 (bertanda positif), *T statistics* 7,041 (besar dari 1,96) dan *P values* 0,000 (kecil dari 0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan psikologis berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja (H3 diterima). Pengaruh *thriving* terhadap kinerja kreatif memiliki *original sample* 0,414 (bertanda positif), *T statistics* 2,975 (besar dari 1,96) dan *P values* 0,003 (kecil dari 0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa *thriving*

berpengaruh signifikan terhadap kinerja kreatif (H4 diterima).

Pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja kreatif memiliki *original sample* 0,197 (bertanda positif), *T statistics* 1,272 (kecil dari 1,96) dan *P values* 0,204 (besar dari 0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja kreatif (H5 ditolak). Hasil analisis tentang dampak *thriving* sebagai variabel mediasi antara pemberdayaan psikologis dan kinerja kreatif (PP-T-KK) memiliki *original sample* 0,371, *T statistics* sebesar 2,843 (besar dari 1,96) dan *P values* 0,005 (kecil dari 0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa *thriving* terbukti memediasi hubungan antara pemberdayaan psikologis dan kinerja kreatif, sehingga H6 diterima. Hasil analisis tentang dampak keterlibatan kerja sebagai variabel mediasi antara pemberdayaan psikologis dan kinerja kreatif (PP-WE-KK) memiliki *original sample* 0,118, *T statistics* sebesar 1,246 (kecil dari 1,96) dan *P values* 0,213 (besar dari 0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja tidak terbukti memediasi hubungan antara pemberdayaan psikologis dan kinerja kreatif, sehingga H7 ditolak. Pengaruh *thriving* terhadap keterlibatan kerja memiliki *original sample* 0,360 (bertanda positif), *T statistics* 4,180 (besar dari 1,96) dan *P values* 0,000 (kecil dari 0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa *thriving* berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja (H8 diterima).

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap kinerja kreatif dengan *thriving* dan keterlibatan kerja sebagai variabel mediasi pada guru SMK Swasta di

Kabupaten Pasaman Barat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap thriving dan keterlibatan kerja, tetapi tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja kreatif. Thriving terbukti sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara pemberdayaan psikologis dan kinerja kreatif, sedangkan keterlibatan kerja tidak memediasi hubungan tersebut. Selain itu, keterlibatan kerja juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja kreatif.

Temuan ini mengindikasikan bahwa pemberdayaan psikologis dapat meningkatkan kinerja kreatif guru secara tidak langsung melalui thriving, yang mencerminkan pertumbuhan dan pembelajaran dalam lingkungan kerja. Namun, keterlibatan kerja yang tinggi tidak selalu berkontribusi langsung pada peningkatan kinerja kreatif. Oleh karena itu, pendekatan strategis dalam pengelolaan tenaga pendidik perlu lebih berfokus pada peningkatan thriving daripada hanya meningkatkan keterlibatan kerja.

Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi faktor lain yang dapat memperkuat thriving sebagai mediator dalam hubungan antara pemberdayaan psikologis dan kinerja kreatif, seperti dukungan organisasi dan budaya inovatif. Selain itu, studi mendatang dapat memperluas objek penelitian ke sektor lain guna menguji konsistensi temuan ini. Penggunaan metode campuran juga direkomendasikan agar dapat menggali lebih dalam aspek subjektif dari pemberdayaan psikologis dan thriving dalam meningkatkan kinerja kreatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Amabile. (1988). *A model of creativity and innovation in organizations*.
- Antonakis, J. (2013). *Introduction to, and Overview of, Transformational and Charismatic Leadership*. xxvii–xxxiii. <https://doi.org/10.1108/s1479-357120130000005005>
- Avolio, B. J., Gardner, W. L., Walumbwa, F. O., Luthans, F., & May, D. R. (2004). Unlocking the mask: A look at the process by which authentic leaders impact follower attitudes and behaviors. In *Leadership Quarterly* (Vol. 15, Issue 6, pp. 801–823). <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2004.09.003>
- Baer, M., Oldham, G. R., & Cummings, A. (2003). Rewarding creativity: When does it really matter? *Leadership Quarterly*, 14(4–5), 569–586. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(03\)00052-3](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(03)00052-3)
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. In *Journal of Managerial Psychology* (Vol. 22, Issue 3, pp. 309–328). <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Barrij, P. (2000). *ATTAINING SELF-REGULATION A SOCIAL COGNITIVE*.
- Brown, S. P., Cron, W. L., & Slocum, J. W. (1998). Effects of Trait Competitiveness and Perceived Intraorganizational Competition on Salesperson Goal Setting and Performance. *Journal of Marketing*, 62(4), 88–98.

- <https://doi.org/10.1177/002224299806200407>
- Carmeli, A., & Spreitzer, G. M. (2009). Trust, connectivity, and thriving: implications for innovative behaviors at work. *Journal of Creative Behavior*, 43(3), 169–191.
<https://doi.org/10.1002/j.2162-6057.2009.tb01313.x>
- Conger, J. A., Kanungo, R. N., Menon, S. T., & Mathur, P. (2009). *Measuring Charisma: Dimensionality and Validity of the Conger-Kanungo Scale of Charismatic Leadership*.
- Crawford, E. R., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 834–848.
<https://doi.org/10.1037/a0019364>
- dos Santos, M. do C. C., Coelho, F., & Gomes, J. F. S. (2023). Competitive psychological climate, conflict and psychological contract breach. *European Management Review*, 20(3), 561–575.
<https://doi.org/10.1111/emre.12556>
- Edmondson, A. (1999). Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams. In *Source: Administrative Science Quarterly* (Vol. 44, Issue 2).
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective (7th ed.)*. New Jersey: Pearson Education.
- Imran, M. Y., Elahi, N. S., Abid, G., Ashfaq, F., & Ilyas, S. (2020). Impact of perceived organizational support on work engagement: Mediating mechanism of thriving and flourishing. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(3).
<https://doi.org/10.3390/JOITMC6030082>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. In *Source: The Academy of Management Journal* (Vol. 33, Issue 4).
- Khulaifi, H. (2016). *Pengaruh Iklim Psikologis, Work Engagement, Dan Keadilan Organisasi Terhadap Kesiapan Untuk Berubah*.
- Kwon, K., & Kim, T. (2020). An integrative literature review of employee engagement and innovative behavior: Revisiting the JD-R model. *Human Resource Management Review*, 30(2).
<https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.100704>
- Langelaan, S., Bakker, A. B., van Doornen, L. J. P., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement: Do individual differences make a difference? *Personality and Individual Differences*, 40(3), 521–532.
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2005.07.009>
- Lee, H. W., & Rhee, D. Y. (2023). Effects of Organizational Justice on Employee Satisfaction: Integrating the Exchange and the Value-Based Perspectives. *Sustainability (Switzerland)*, 15(7).
<https://doi.org/10.3390/su15075993>
- Medase, S. K., & Savin, I. (2023). Creativity, innovation and employment growth in sub-Saharan Africa. *African Journal of Economic and Management Studies*.

- <https://doi.org/10.1108/AJEMS-02-2022-0074>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). *A THREE-COMPONENT CONCEPTUALIZATION OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT*.
- Monje-Amor, A., Xanthopoulou, D., Calvo, N., & Abeal Vázquez, J. P. (2021). Structural empowerment, psychological empowerment, and work engagement: A cross-country study. *European Management Journal*, 39(6), 779–789. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2021.01.005>
- Nowak, R. (2021). Structural empowerment and serving culture as determinants of organizational identification and turnover intention. *Management Research Review*, 44(2), 318–340. <https://doi.org/10.1108/MRR-02-2020-0064>
- Paterson, T. A., Luthans, F., & Jeung, W. (2014). Thriving at work: Impact of psychological capital and supervisor support. *Journal of Organizational Behavior*, 35(3), 434–446. <https://doi.org/10.1002/job.1907>
- Ren, H., Zhang, Q., & Zheng, Y. (2021). Impact of work values and knowledge sharing on creative performance. *Chinese Management Studies*, 15(1), 86–98. <https://doi.org/10.1108/CMS-08-2019-0287>
- Robbins, Stephen. J. (2023). *ORGANIZATIONAL BEHAVIOR, GLOBAL EDITION*. PEARSON EDUCATION LIMITED.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). *Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being Self-Determination Theory*. Ryan.
- Sahadev, S., Chang, K., Malhotra, N., Kim, J. H., Ahmed, T., & Kitchen, P. (2024). Psychological empowerment and creative performance: Mediating role of thriving and moderating role of competitive psychological climate. *Journal of Business Research*, 170. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.114310>
- 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. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Shahid, S., Muchiri, M. K., & Walumbwa, F. O. (2021). Mapping the antecedents and consequences of thriving at work: A review and proposed research agenda. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(1), 78–103. <https://doi.org/10.1108/IJOA-09-2019-1881>
- Sitepu, E. M. P., Appuhami, R., & Su, S. (2020). How does interactive use of budgets affect creativity? *Pacific Accounting Review*, 32(2), 197–215. <https://doi.org/10.1108/PAR-05-2019-0054>
- Smith, S. S., Stewart, M. E., Davies, B. M., & Kotter, M. R. N. (2021). The Prevalence of Asymptomatic and Symptomatic Spinal Cord Compression on Magnetic Resonance Imaging: A Systematic Review and Meta-analysis. In *Global Spine Journal* (Vol. 11, Issue 4, pp. 597–607). SAGE

- Publications Ltd.
<https://doi.org/10.1177/2192568220934496>
- Sonenshein, S., Dutton, J. E., Grant, A. M., Spreitzer, G. M., & Sutcliffe, K. M. (2013). Growing at work: Employees' interpretations of progressive self-change in organizations. *Organization Science*, 24(2), 552–570.
<https://doi.org/10.1287/orsc.1120.0749>
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation. In *Source: The Academy of Management Journal* (Vol. 38, Issue 5).
- Sumaneeva, K. A., Karadas, G., & Avci, T. (2021). Frontline hotel employees' proactive personality, I-deals, work engagement and their effect on creative performance and proactive customer service performance. *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism*, 20(1), 75–100.
<https://doi.org/10.1080/15332845.2020.1821429>
- Tan, Y., & Zhu, Z. (2022). The effect of ESG rating events on corporate green innovation in China: The mediating role of financial constraints and managers' environmental awareness. *Technology in Society*, 68.
<https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2022.101906>
- Toth, I., Heinänen, S., & Blomqvist, K. (2020). Freelancing on digital work platforms – roles of virtual community trust and work engagement on person–job fit. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 50(4), 553–567.
<https://doi.org/10.1108/VJIKMS-12-2018-0124>
- Wallace, J. C., Butts, M. M., Johnson, P. D., Stevens, F. G., & Smith, M. B. (2016). A Multilevel Model of Employee Innovation: Understanding the Effects of Regulatory Focus, Thriving, and Employee Involvement Climate. *Journal of Management*, 42(4), 982–1004.
<https://doi.org/10.1177/0149206313506462>
- Wang, G., & Netemeyer, R. G. (2004). Salesperson creative performance: Conceptualization, measurement, and nomological validity. *Journal of Business Research*, 57(8), 805–812.
[https://doi.org/10.1016/S0148-2963\(02\)00483-6](https://doi.org/10.1016/S0148-2963(02)00483-6)
- Zimmermann, J., Preuß, J. S., & Jonkmann, K. (2024). Proactive personality and international student mobility: Patterns of self-selection and development. *Personality and Individual Differences*, 219.
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2023.112501>