

ABSTRAK

Dinamika perkembangan dunia kerja dan ketatnya persaingan industri menuntut setiap organisasi untuk senantiasa adaptif, inovatif, dan mendorong inisiatif karyawan. Kondisi ini menegaskan peran karyawan dalam melakukan penyesuaian pekerjaan secara proaktif, yang dikenal sebagai *job crafting*, guna mencapai keselarasan antara individu dan organisasi. Namun, terdapat kesenjangan penelitian (*research gap*) pada studi-studi terdahulu mengenai hubungan antara *job crafting*, keterikatan kerja, dan perilaku inovatif, di mana temuan yang dihasilkan masih bersifat kontradiktif. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji kembali dan menganalisis secara mendalam pengaruh *job crafting* terhadap perilaku inovatif karyawan, serta mengkaji peran mediasi keterikatan kerja dalam hubungan tersebut.

Metode penelitian kuantitatif ini menggunakan metode survei pada populasi karyawan PT POS Indonesia Karesidenan Surakarta. Pengambilan sampel menggunakan metode *cluster sampling* dan sampel yang terkumpul sebanyak 104 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan menggunakan skala likert. Data dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) *Partial Least Squares* (PLS) melalui SmartPLS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) *job crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif karyawan, (2) *job crafting* berpengaruh positif signifikan terhadap keterikatan kerja, (3) keterikatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku kerja inovatif, (4) *job crafting* berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan yang dimediasi oleh keterikatan kerja. Temuan ini memberikan implikasi praktis perusahaan untuk memperkuat peran supervisor sebagai fasilitator dan pemberi umpan balik positif, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan terbuka untuk meningkatkan keterikatan dan mendorong inovasi karyawan.

Kata Kunci: *Job Crafting*, Perilaku Kerja Inovatif, Keterikatan Kerja, PT POS Indonesia.