
PENTINGNYA PERAN PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS KARYAWAN BAGI ORGANISASI: *A SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW*

Josafat Gracia Ginting*

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

Email: josafat.gracia.ginting@unm.ac.id

Abstrak

Karyawan selalu menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks dalam berinovasi dan tuntutan memiliki produktivitas yang tinggi. Pemberdayaan psikologis atau *psychological empowerment* (PE) menjadi salah satu aspek yang krusial bagi karyawan dalam bekerja. Pemberdayaan psikologis adalah kondisi di mana individu karyawan merasakan bahwa pekerjaannya memiliki makna, ia merasa memiliki keterampilan dan kompetensi yang baik, memiliki kebebasan untuk membuat keputusan serta mampu memengaruhi hasil dari tugas yang dilakukan. Tujuan penelitian ini yaitu menganalisis bagaimana peran pengaruh pemberdayaan psikologis karyawan terhadap organisasi secara keseluruhan. Adapun metode dalam penelitian ini ialah *Systematic Literature Review* (SLR). Data dikumpulkan dari database *Google Scholar* menggunakan software *Publish or Perish 8*. Sebanyak 35 artikel dipilih untuk dianalisis secara mendalam menggunakan *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta Analyses* (PRISMA). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa; (1) *psychological empowerment* meningkatkan kepuasan kerja, partisipasi aktif, dan komitmen afektif karyawan terhadap organisasi; (2) *psychological empowerment* berperan memperkuat hubungan antara gaya kepemimpinan, dukungan organisasi, kompetensi digital dan *emotional intelligence* dengan inovasi, kreativitas dan kinerja karyawan dalam organisasi; (3) *psychological empowerment* berpengaruh positif pada kesejahteraan emosional dan kesehatan mental karyawan; dan (4) organisasi perlu yang mengadopsi strategi, kebijakan dan program yang mendukung *psychological empowerment* karyawan akan dapat meningkatkan inovasi, kinerja dan loyalitas karyawannya.

Kata Kunci: *Pemberdayaan Psikologis, Psychological Empowerment, Karyawan, Systematic Literature Review (SLR).*

PENDAHULUAN

Psychological empowerment atau pemberdayaan psikologis menjadi konsep yang penting dalam mengkaji perilaku organisasi. Hal ini dikarenakan perannya dalam meningkatkan efektivitas kerja, motivasi dan keterlibatan karyawan di lingkungan organisasi modern (Khamehchi & Rangriz, 2021). Konsep ini merujuk pada kondisi psikologis individu yang mencakup persepsi terhadap makna pekerjaan, kompetensi diri, otonomi dalam pengambilan keputusan, serta pengaruh terhadap hasil pekerjaan yang dilakukan (El-Kurdy et al., 2022). Organisasi saat ini menghadapi tantangan perubahan lingkungan kerja yang semakin kompleks sehingga membutuhkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang mampu meningkatkan kualitas keterlibatan dan produktivitas karyawan (Rollah & Azlan, 2020). Oleh karena itu, pemberdayaan psikologis dipandang sebagai salah satu pendekatan strategis untuk mendorong peningkatan kinerja organisasi secara berkelanjutan (Ibrahim et al., 2023).

Penelitian mengenai *employee psychological empowerment* mengalami perkembangan yang cukup pesat dalam berbagai sektor organisasi seperti pendidikan,

kesehatan, industri jasa, dan organisasi bisnis (Schermuly et al., 2025). Penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis memiliki hubungan positif terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan keterlibatan karyawan (*employee engagement*) (Menezes et al., 2025). Karyawan yang merasa diberdayakan cenderung memiliki motivasi intrinsik yang lebih tinggi serta menunjukkan perilaku kerja yang lebih inovatif dibandingkan dengan karyawan yang kurang memperoleh dukungan organisasi (Chompukum & Vanichbuncha, 2025). Selain itu, pemberdayaan psikologis juga ditemukan mampu mengurangi niat berpindah kerja (*turnover intention*) serta meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi (Karimi et al., 2021).

Berbagai penelitian juga menyoroti pentingnya gaya kepemimpinan dan dukungan organisasi dalam membentuk *psychological empowerment* karyawan (Ibrahim et al., 2023). Gaya kepemimpinan seperti *empowering leadership*, kepemimpinan transformasional, dan kepemimpinan etis terbukti memiliki pengaruh terhadap persepsi pemberdayaan psikologis di tempat kerja (Schermuly et al., 2025). Dukungan organisasi melalui budaya kerja yang inklusif, komunikasi terbuka, serta desain pekerjaan yang memberikan fleksibilitas juga berkontribusi terhadap peningkatan pemberdayaan psikologis karyawan (Rollah & Azlan, 2020). Dengan demikian, *psychological empowerment* tidak hanya dipengaruhi oleh karakteristik individu, tetapi juga oleh lingkungan kerja dan pola hubungan antara pemimpin dan karyawan (Menezes et al., 2025).

Meskipun penelitian terkait *psychological empowerment* terus mengalami peningkatan, masih ada celah penelitian baik dari sisi fokus penelitian maupun pendekatan metodologis yang digunakan (Khamehchi & Rangriz, 2021). Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih berfokus pada hubungan langsung antara pemberdayaan psikologis dan variabel tertentu seperti kinerja, kreativitas, atau keterikatan kerja tanpa memberikan pemetaan menyeluruh terhadap perkembangan intelektual bidang ini (Chompukum & Vanichbuncha, 2025). Selain itu, masih terbatas penelitian yang mengintegrasikan pendekatan *systematic literature review* untuk mengidentifikasi studi yang berkaitan dengan *employee psychological empowerment* secara komprehensif (Schermuly et al., 2025).

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana peranan dari variabel pemberdayaan psikologis karyawan terhadap organisasi secara keseluruhan. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah *Systematic Literature Review* (SLR) terhadap studi-studi mengenai *employee psychological empowerment*. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam memperkuat pemahaman konseptual mengenai *psychological empowerment* serta menjadi dasar bagi organisasi dalam merancang strategi pemberdayaan karyawan yang lebih efektif untuk meningkatkan produktivitas dan keberlanjutan organisasi.

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Pemberdayaan Psikologis (*psychological empowerment*)

Pemberdayaan psikologis merupakan kondisi psikologis karyawan yang menunjukkan bahwa individu merasa pekerjaannya bermakna, memiliki kemampuan, mempunyai kebebasan dalam mengambil keputusan, dan mampu memberi pengaruh terhadap hasil kerja. Konsep ini sering dijelaskan melalui empat dimensi utama yaitu *meaning*, *competence*, *self-determination* atau otonomi dan *impact*. Pemberdayaan psikologis dapat menjadi sumber daya bersifat individual yang dapat mendorong *thriving*

dan kinerja kreatif, terutama ketika individu karyawan tersebut merasa memiliki makna, kompetensi, otonomi, dan dampak dalam pekerjaannya (Sahadev et al., 2024). Keempat dimensi tersebut membentuk keyakinan bahwa karyawan tidak hanya menjalankan tugas, tetapi juga merasa memiliki peran penting dalam organisasi. Dengan demikian, pemberdayaan psikologis dapat meningkatkan rasa percaya diri, tanggung jawab, dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan (Wardani & Amaliah, 2020).

Dalam konteks organisasi, pemberdayaan psikologis berperan penting dalam meningkatkan kreativitas, kinerja, dan kesejahteraan karyawan. Pemberdayaan psikologis berpengaruh positif terhadap kreativitas karyawan serta memediasi hubungan antara *empowering leadership* dan kreativitas karyawan (Ibrahim et al., 2023). Artinya, gaya kepemimpinan yang memberi kepercayaan, kebebasan, dan dukungan kepada karyawan akan lebih efektif jika karyawan juga merasa berdaya secara psikologis. Pemberdayaan psikologis memediasi hubungan antara kepercayaan pemimpin dan kinerja kerja karyawan, karena karyawan yang merasa dipercaya cenderung lebih aktif, terlibat, dan mampu menunjukkan kinerja yang lebih baik (Liu & Ren, 2022).

Persepsi karyawan terhadap *Corporate Social Responsibility* (CSR) dapat menumbuhkan pemberdayaan psikologis, terutama ketika karyawan merasa ikut berkontribusi terhadap nilai sosial dan keberlanjutan organisasi (Dekoulou et al., 2023). Pemberdayaan psikologis juga berkaitan dengan penurunan burnout pada guru, karena rasa kontrol, kompetensi, dan makna kerja dapat membantu individu menghadapi tekanan pekerjaan (Xue et al., 2024). Karyawan yang merasa diberdayakan secara psikologis lebih mampu beradaptasi terhadap tekanan organisasi dan perubahan lingkungan kerja (Dekoulou et al., 2023). Selain itu, pemberdayaan psikologis juga dapat memengaruhi persepsi karyawan terhadap tanggung jawab sosial perusahaan, sehingga karyawan merasa lebih termotivasi untuk berkontribusi terhadap tujuan strategis organisasi (Nuzul et al., 2020).

METODE PENELITIAN

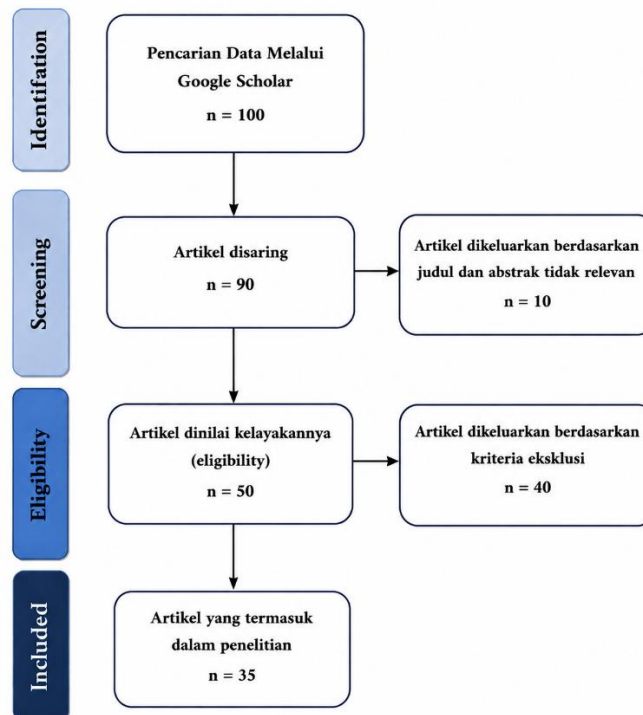
Penelitian ini menggunakan pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR). Metode SLR dipilih karena mampu menyusun proses tinjauan literatur secara sistematis dan transparan, serta memberikan sintesis literatur yang komprehensif, terstruktur, dan mendalam terkait fenomena yang diteliti (Tan et al., 2020). Prosedur metodologis dilakukan melalui tiga tahap berurutan dan sistematis, yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan (Wang et al., 2023)

1. Tahap Perencanaan (Planning)

Penelitian ini menggunakan *google scholar* atau <https://scholar.google.com/> sebagai database pencarian data. Adapun software yang digunakan untuk mencari artikel pada database ialah *Publish or Perish 8* (PoP). Kata kunci yang digunakan pada software ialah "pemberdayaan psikologis" AND "psychological empowerment" AND "employee" AND "organization". Artikel yang diperoleh kemudian disaring melalui kriteria inklusi dan eksklusi. Adapun kriteria inklusi dalam penelitian ini ialah; (1) artikel yang relevan dengan tema penelitian; (2) artikel nasional maupun internasional yang terbit di jurnal bereputasi; (3) artikel full akses; (4) artikel berbahasa Indonesia dan Inggris; (5) dan artikel yang terbit diantara tahun 2020 – 2026. Adapun artikel yang tidak memiliki kriteria inklusi yang ditetapkan masuk dalam kriteria eksklusi.

2. Tahap Pelaksanaan (Conducting)

Dalam proses penyaringan dan seleksi studi, penelitian ini menggunakan pedoman PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses*). PRISMA mendukung pelaporan proses *systematic literature review* (SLR) secara transparan dan sistematis melalui diagram alur, sehingga pembaca dapat memahami dengan jelas bagaimana studi diidentifikasi, disaring, dan dilibatkan dalam tinjauan akhir. Adapun tabel PRISMA penelitian ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 1. Bagan PRISMA dalam proses seleksi data

3. Tahap Pelaporan (reporting)

Tahap pelaporan menyajikan hasil dari proses seleksi literatur. Awalnya, sebanyak 100 data yang diperoleh dari basis data kemudian disaring melalui prosedur yang terstruktur dan transparan sesuai dengan kerangka kerja PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses*). Setelah melalui proses, adapun sebanyak 35 artikel dipertahankan dan dijadikan sebagai dasar utama untuk pembahasan dalam tinjauan ini. Adapun 10 penelitian dengan jumlah citasi terbanyak akan dipetakan dalam tabel berikut.

Nama Penulis	Jurnal	Hasil Penelitian	Jumlah sitasi
(Qing et al., 2020)	Review of Managerial Science	(1) Ethical leadership berpengaruh positif terhadap sikap karyawan; (2) <i>psychological empowerment</i> sepenuhnya memediasi hubungan antara ethical leadership dan komitmen afektif	547
(Maan et al., 2020)	Future Business Journal	(1) <i>Perceived organizational support</i> (POS) meningkatkan <i>psychological empowerment</i> dan kepuasan kerja; hubungan POS dan kepuasan kerja lebih lemah jika <i>proactive personality</i> tinggi	503

(Grošelj et al., 2020)	European Journal of Innovation Management	(1) <i>Psychological empowerment</i> memoderasi hubungan antara leadership (<i>authentic & transformational</i>) dan inovasi kerja; (2) <i>leadership</i> positif meningkatkan inovasi karyawan	409
(Aggarwal et al., 2020)	Frontiers in Psychology	(1) Hubungan LMX berkualitas tinggi meningkatkan <i>psychological empowerment</i> , keterlibatan kerja; (2) mengurangi perilaku <i>withdrawal</i> karyawan	368
(Monje-Amor et al., 2021)	European Management Journal	(1) <i>Psychological empowerment</i> memediasi hubungan antara structural empowerment dan work engagement; (2) <i>work engagement</i> positif berhubungan dengan kinerja tugas dan menurunkan niat untuk resign	363
(Llorente-Alonso et al., 2024)	Current Psychology	(1) <i>Psychological empowerment</i> meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi; (2) usia memoderasi hubungan antara <i>psychological empowerment</i> dan <i>antecedents</i>	223
(Karimi et al., 2021)	BMC Psychology	(1) <i>Emotional intelligence</i> memperkuat hubungan <i>psychological empowerment</i> , <i>wellbeing</i> dan kualitas layanan pasien secara signifikan	185
(Zhou & Chen, 2021)	Frontiers in Psychology	(1) <i>Psychological empowerment</i> menurunkan <i>emotional exhaustion</i> melalui mediasi <i>psychological safety</i> dan <i>organizational embeddedness</i>	157
(Pacheco & Montecel, 2023)	Computers in Human Behavior	(1) Digital competencies meningkatkan <i>job performance</i> dan <i>psychological empowerment</i> ; (2) <i>psychological empowerment</i> memediasi hubungan <i>digital competencies</i> dan kinerja	151
(Ali et al., 2022)	Frontiers in Psychology	(1) Keterlibatan karyawan meningkatkan inovasi kerja; <i>work-life balance</i> memediasi hubungan keterlibatan karyawan dan inovasi; (2) <i>psychological empowerment</i> memoderasi hubungan keterlibatan karyawan dan inovasi kerja.	137

Source: Data Processed, 2026

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan dalam penelitian ini akan mengacu pada sepuluh artikel dengan sitasi terbanyak terkait *psychological empowerment* yang telah diidentifikasi sebelumnya. Artikel-artikel ini menjadi dasar analisis karena menyediakan bukti empiris yang kuat mengenai hubungan antara pemberdayaan psikologis dengan kepuasan kerja, keterlibatan karyawan, inovasi kerja dan kinerja organisasi

Penelitian Qing et al., (2020) bertujuan untuk menganalisis pengaruh *ethical leadership* terhadap kepuasan kerja dan komitmen afektif karyawan, dengan *psychological empowerment* sebagai mediator. Penelitian ini menggunakan metode survei kuantitatif dan dianalisis menggunakan *confirmatory factor analysis* dan *Structural Equation Modeling* (SEM) untuk menguji hubungan antara *ethical leadership*, *psychological empowerment*,

kepuasan kerja, dan komitmen afektif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *ethical leadership* memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan komitmen afektif, dengan *psychological empowerment* sepenuhnya memediasi hubungan dengan komitmen afektif dan sebagian memediasi hubungan dengan kepuasan kerja. Temuan ini menegaskan bahwa pemimpin etis memperkuat budaya organisasi yang mendukung keterlibatan, loyalitas, dan efektivitas operasional karyawan dalam organisasi.

Penelitian oleh Maan et al., (2020) bertujuan untuk meneliti peran *psychological empowerment* sebagai mediator dan *proactive personality* sebagai moderator dalam hubungan antara *perceived organizational support* (POS) dan *job satisfaction* karyawan. Penelitian ini menggunakan metode survei kuantitatif cross-sectional dengan time-lagged design. Analisis data dilakukan menggunakan SPSS Process Macro Model 7. Hasil penelitian menunjukkan bahwa POS secara signifikan meningkatkan *psychological empowerment* dan *job satisfaction*. *Psychological empowerment* terbukti memediasi hubungan POS dengan kepuasan kerja. Temuan ini menekankan pentingnya dukungan organisasi untuk memperkuat pemberdayaan psikologis karyawan, terutama bagi individu yang kurang proaktif, sehingga mendorong kepuasan kerja yang lebih tinggi dan meningkatkan keterikatan karyawan terhadap organisasi.

Penelitian oleh Grošelj et al., (2020) bertujuan untuk menganalisis hubungan antara *authentic leadership* dan *transformational leadership* terhadap inovasi kerja karyawan, dengan *psychological empowerment* sebagai variabel moderasi. Penelitian ini menggunakan metode survei kuantitatif, mengumpulkan data dari karyawan organisasi dan menganalisisnya menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua jenis kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap inovasi kerja, dan *psychological empowerment* memoderasi hubungan tersebut sehingga meningkatkan efek kepemimpinan terhadap inovasi. Temuan ini menegaskan bahwa empowerment psikologis berperan penting dalam memperkuat pengaruh kepemimpinan yang autentik dan transformasional terhadap perilaku inovatif karyawan, serta memberikan implikasi praktis bagi pengembangan strategi kepemimpinan yang mendorong inovasi di organisasi.

Penelitian oleh Aggarwal et al., (2020) bertujuan untuk menganalisis peran *psychological empowerment* sebagai mediator antara *leader-member exchange* (LMX) dan konsekuensinya terhadap *work engagement* serta *psychological withdrawal behavior* karyawan. Penelitian ini menggunakan metode survei kuantitatif dan dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki hubungan LMX dengan atasan akan memiliki *psychological empowerment* yang lebih tinggi, keterlibatan kerja yang tinggi dan tingkat *psychological withdrawal behavior* yang rendah. *Psychological empowerment* terbukti memediasi hubungan antara LMX dengan *work engagement* dan *psychological withdrawal behavior*.

Hal ini menekankan bahwa pentingnya kualitas hubungan antara atasan dan bawahan dalam meningkatkan motivasi, keterlibatan dan kinerja karyawan.

Penelitian oleh Monje-Amor et al., (2021) bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh structural empowerment terhadap *work engagement* karyawan, serta menelaah peran *psychological empowerment* sebagai mediator. Penelitian ini menggunakan metode survei kuantitatif lintas negara dan dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) untuk menguji efek mediasi *psychological empowerment*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *psychological empowerment* memediasi sebagian hubungan positif antara *structural empowerment* dan *work engagement*. Analisis perbandingan antarnegara mengindikasikan bahwa hubungan antara *psychological empowerment* dan *work engagement* lebih kuat di Inggris dibandingkan di Spanyol. Temuan ini menekankan bahwa *psychological empowerment* merupakan mekanisme penting yang mendorong keterlibatan kerja dan kinerja karyawan, serta memiliki implikasi praktis bagi desain pekerjaan dan strategi manajemen SDM lintas budaya.

Penelitian oleh Llorente-Alonso et al., (2024) bertujuan untuk melakukan meta-analisis terhadap *psychological empowerment* (PE) dengan fokus pada *antecedents*, konsekuensi organisasi, dan variabel moderasi. Penelitian ini menggunakan metode meta-analisis kuantitatif, mengumpulkan 94 studi empiris yang relevan, dan menganalisis data menggunakan *Comprehensive Meta-Analysis 2.0*. Penelitian ini menegaskan bahwa *psychological empowerment* merupakan faktor motivasional penting bagi karyawan dan organisasi dapat meningkatkan PE melalui intervensi struktural dan program yang fokus pada kesejahteraan karyawan yang pada akhirnya memperkuat keterlibatan dan kinerja karyawan.

Penelitian oleh Karimi et al., (2021) bertujuan untuk menelaah peran *emotional intelligence* (EI) terhadap *psychological empowerment*, *wellbeing* karyawan, dan kualitas pelayanan pasien. Penelitian ini menggunakan metode survei kuantitatif dengan 78 partisipan dari berbagai level staf, termasuk personal care workers, perawat, dan staf pendukung lainnya. Data dianalisis menggunakan *Structural equation modelling* (SEM) dengan AMOS versi 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat *emotional intelligence* yang lebih tinggi secara signifikan memprediksi *psychological empowerment*, kesejahteraan karyawan dan kualitas pelayanan pasien. Penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan EI pada karyawan tidak hanya meningkatkan pemberdayaan psikologis dan kesejahteraan mereka, tetapi juga berkontribusi pada kualitas pelayanan, sehingga EI menjadi faktor penting dalam manajemen SDM dan pengembangan organisasi di sektor perawatan lansia.

Penelitian oleh Zhou & Chen., (2021) untuk mengeksplorasi bagaimana *psychological empowerment* dapat mengurangi *emotional exhaustion* pada karyawan, dengan *psychological safety* dan *organizational embeddedness* sebagai mediator. Penelitian ini menggunakan metode survei kuantitatif, dan dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *psychological*

empowerment secara signifikan menurunkan *emotional exhaustion* melalui peningkatan *psychological safety* dan *organizational embeddedness*. Temuan ini menegaskan bahwa pemberdayaan psikologis memainkan peran penting dalam mengurangi stres emosional di tempat kerja dan organisasi dapat meningkatkan efek ini dengan menciptakan lingkungan kerja yang aman secara psikologis dan memperkuat keterikatan karyawan terhadap organisasi, sehingga membantu karyawan mempertahankan kesejahteraan emosional mereka.

Penelitian oleh Pacheco & Montecel., (2023) bertujuan untuk menelaah pengaruh *digital competencies* (DC) terhadap *job performance* (JP) karyawan, dengan *psychological empowerment* (PE) sebagai mediator. Penelitian ini menggunakan metode survei kuantitatif, dan dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *digital competencies* secara signifikan meningkatkan *psychological empowerment* dan pada akhirnya jugameningkatkan *job performance* karyawan. *Psychological empowerment* terbukti memediasi sebagian hubungan antara *digital competencies* dan *job performance*, sehingga menunjukkan bahwa penguasaan teknologi digital tidak hanya meningkatkan keterampilan karyawan, tetapi juga memberdayakan mereka secara psikologis untuk meningkatkan kinerja kerja, yang penting dalam menghadapi tantangan era Industri 4.0.

Penelitian oleh Ali et al. (2022) bertujuan untuk menganalisis pengaruh *employee engagement* (EE) terhadap *innovative work behavior* (IWB) karyawan generasi milenial di Tiongkok, dengan *work-life balance* sebagai mediator dan *psychological empowerment* (PE) sebagai moderator. Penelitian ini menggunakan metode survei kuantitatif dan dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan AMOS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *psychological empowerment* memoderasi pengaruh EE terhadap IWB. Temuan ini menegaskan bahwa pemberdayaan psikologis meningkatkan efektivitas keterlibatan karyawan dalam menghasilkan perilaku inovatif, serta memberikan implikasi praktis bagi manajer dalam merancang strategi motivasi dan program keseimbangan kerja-hidup untuk mendukung inovasi di organisasi.

KESIMPULAN

Psychological empowerment (PE) adalah kondisi psikologis karyawan yang mencerminkan sejauh mana individu merasa pekerjaannya bermakna, memiliki kompetensi, otonomi dalam mengambil keputusan dan perannya mampu memengaruhi hasil kerja. Pertama, *psychological empowerment* terbukti meningkatkan kepuasan kerja, komitmen afektif dan keterlibatan karyawan dalam organisasi. Karyawan yang merasa pekerjaannya bermakna, memiliki kompetensi dan perannya mampu memengaruhi hasil kerja akan menunjukkan motivasi intrinsik yang lebih tinggi. Hal ini mendorong keterlibatan, menurunkan niat pindah kerja (*turnover*) dan loyalitas karyawan. Kedua, *psychological empowerment* berperan sebagai mediator dan moderator dalam hubungan antara kepemimpinan, dukungan organisasi terhadap kinerja. Adapun hubungan gaya

kepemimpinan etis, autentik, transformasional dengan inovasi dan kinerja kerja juga dapat diperkuat melalui peran variabel *psychological empowerment*. Faktor-faktor lain seperti kompetensi digital, emotional intelligence dan *work-life balance* (WLB) juga berkontribusi pada peningkatan pemberdayaan psikologis Hal ini mendorong karyawan lebih inovatif, kreatif dan efektif dalam menjalankan tugasnya.

Ketiga, pemberdayaan psikologis berdampak signifikan terhadap kesejahteraan emosional dan kesehatan mental karyawan. Karyawan yang diberdayakan secara psikologis menunjukkan tingkat *emotional exhaustion* yang lebih rendah, kesejahteraan yang lebih tinggi dan lebih mampu menghadapi tekanan organisasi maupun perubahan lingkungan kerja. Dengan demikian, *psychological empowerment* tidak hanya mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi juga mendukung keberlanjutan kesehatan psikologis karyawan. Keempat, implementasi *psychological empowerment* memiliki implikasi praktis yang luas untuk strategi manajemen sumber daya manusia (MSDM). Organisasi yang menerapkan kebijakan dan program yang meningkatkan pemberdayaan psikologis dapat memperkuat inovasi, kualitas layanan, kinerja tugas dan loyalitas karyawan. Hal ini menyimpulkan bahwa *psychological empowerment* menjadi komponen kunci dalam meningkatkan efektivitas, inovasi, dan keberlanjutan organisasi.

REFERENSI

- A Nuzul, A., Witjaksono, A. D., & Kistyanto, A. (2020). Empowering Leadership and Employee Creativity: The Mediating Role of Psychological Empowerment. *SEISENSE Journal of Management*, 3(6), 14–25.
- Aggarwal, A., Chand, P. K., Jhamb, D., & Mittal, A. (2020). Leader–Member Exchange, Work Engagement, and Psychological Withdrawal Behavior: The Mediating Role of Psychological Empowerment. *Frontiers in Psychology*, 11, 1–17.
- Ali, H., Li, M., & Qiu, X. (2022). Employee Engagement and Innovative Work Behavior Among Chinese Millennials: Mediating and Moderating Role of Work-Life Balance and Psychological Empowerment. *Frontiers in Psychology*, 13(July), 1–15.
- Chompukum, P., & Vanichbuncha, T. (2025). Building a Positive Work Environment: The Role of Psychological Empowerment in Engagement and Intention to Leave. *Behavioral Sciences*, 15(2), 1–16.
- Dekoulou, P., Anastasopoulou, A., & Trivellas, P. (2023). Employee Performance Implications of CSR for Organizational Resilience in the Banking Industry: The Mediation Role of Psychological Empowerment. *Sustainability (Switzerland)*, 15(15).
- El-Kurdy, R., El-Nemer, A., Yousef, A., Elsaidy, W., & Hamdan-Mansour, A. (2022). The Moderation Effect of Affective Commitment on the Relationship between Job Stress and Presenteeism among Obstetric Healthcare Workers during COVID-19 Pandemic. *The Open Nursing Journal*, 16(1).
- Grošelj, M., Černe, M., Penger, S., & Grah, B. (2020). Authentic and transformational leadership and innovative work behaviour: the moderating role of psychological empowerment. *European Journal of Innovation Management*, 24(3), 677–706.
- Ibrahim, N., Ismail, A., Mat, N., & Erhan, T. (2023). Relationship Between Transformational Leadership and Employees' Creativity with Psychological Empowerment as Mediator. *The South East Asian Journal of Management*, 17(2), 1–25.
- Karimi, L., Leggat, S. G., Bartram, T., Afshari, L., Sarkeshik, S., & Verulava, T. (2021). Emotional intelligence: predictor of employees' wellbeing, quality of patient care, and psychological empowerment. *BMC Psychology*, 9(1), 1–7.
- Khamehchi, H., & Rangriz, H. (2021). A meta-analysis of the antecedents and consequences of psychological empowerment of employees. *Organizational Culture Management*, 19(1).
- Liu, X., & Ren, X. (2022). Analysis of the Mediating Role of Psychological Empowerment between Perceived Leader Trust and Employee Work Performance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(11).
- 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.

- Maan, A. T., Abid, G., Butt, T. H., Ashfaq, F., & Ahmed, S. (2020). Perceived organizational support and job satisfaction: a moderated mediation model of proactive personality and psychological empowerment. *Future Business Journal*, 6(1), 1–10.
- Menezes, D. B. S., Gumashivili, M., & Kanokon, K. (2025). The Role of Talent Management in Enhancing Employee Retention: Mediating the Influence of Psychological Empowerment. *Sustainability (Switzerland)*, 17(7).
- Monje-Amor, A., Xanthopoulou, D., Calvo, N., & ... (2021). Structural empowerment, psychological empowerment, and work engagement: A cross-country study. *European Management Journal*, 39, 779–789.
- Ochoa Pacheco, P., & Coello-Montecel, D. (2023). Does psychological empowerment mediate the relationship between digital competencies and job performance? *Computers in Human Behavior*, 140, 1–13.
- Qing, M., Asif, M., Hussain, A., & Jameel, A. (2020). Exploring the impact of ethical leadership on job satisfaction and organizational commitment in public sector organizations: the mediating role of psychological empowerment. *Review of Managerial Science*, 14(6), 1405–1432.
- Rollah, S. A. W., & Azlan, S. N. (2020). Does psychological empowerment contribute to employee's engagement in companies? *International Journal of Humanities and Social Science Invention*, 9(5), 5–14.
- 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, 1–13.
- Schermuly, C. C., Algnier, M., & Lorenz, T. (2025). Bringing back psychological empowerment in empowerment-oriented leadership: the development of the Psychological Empowerment Leadership Scale (PELS). *Frontiers in Psychology*, 16, 1–17.
- Tan, L. P., Le, A. N. H., & Xuan, L. P. (2020). A Systematic Literature Review on Social Entrepreneurial Intention. In *Journal of Social Entrepreneurship* (Vol. 11, Issue 3). Atlantis Press International BV. 0
- Wang, H., Tlili, A., Huang, R., Cai, Z., Li, M., Cheng, Z., Yang, D., Li, M., Zhu, X., & Fei, C. (2023). Examining the applications of intelligent tutoring systems in real educational contexts: A systematic literature review from the social experiment perspective. In *Education and Information Technologies* (Vol. 28, Issue 7). Springer US.
- Wardani, L. M. I., & Amaliah, A. (2020). THE ROLE of PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT AS MEDIATOR between PSYCHOLOGICAL CAPITAL and EMPLOYEE WELL-BEING. *Journal of Critical Reviews*, 7(13), 291–296.

- Xue, D., Sun, B., Li, W., Li, X., & Xiao, W. (2024). The Relationship between Resiliency, Psychological Empowerment, and Teacher Burnout across Different Genders: A Psychological Network Analysis. *Behavioral Sciences, 14*(10).
- Zhou, H., & Chen, J. (2021). How Does Psychological Empowerment Prevent Emotional Exhaustion? Psychological Safety and Organizational Embeddedness as Mediators. *Frontiers in Psychology, 12*(July), 1–11.