

# The Influence Of Work-Related Social Media Use (WSMU) And Ethical Leadership On Innovative Work Behavior Mediated By Psychological Well-Being At Gojek Company In South Jakarta

## Pengaruh Work Related Social Media Use (WSMU) Dan Ethical Leadership Terhadap Innovative Work Behavior Yang Dimediasi Oleh Psychological Well-Being Pada Perusahaan Gojek Di Jakarta Selatan

Netania Emilisa <sup>1)</sup>; Rizky Febriant <sup>2)</sup>; Aurelia Neva Masa <sup>3)</sup>; Immanuel Crhyseis Edlyn Simarmata <sup>4)</sup>

<sup>1),2),3),4)</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Trisakti

Email: <sup>1)</sup> [netania@trisakti.ac.id](mailto:netania@trisakti.ac.id); <sup>2)</sup> [022002201131@std.trisakti.ac.id](mailto:022002201131@std.trisakti.ac.id); <sup>3)</sup> [022002101137@std.trisakti.ac.id](mailto:022002101137@std.trisakti.ac.id)

<sup>4)</sup> [022002201100@std.trisakti.ac.id](mailto:022002201100@std.trisakti.ac.id)

### ARTICLE HISTORY

Received [07 Juni 2025]

Revised [23 Juli 2025]

Accepted [25 Juli 2025]

### KEYWORDS

Work-Related Social Media Use, Ethical Leadership, Innovative Work Behavior, Psychological Well-Being

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh *Work Related Social Media Use (WSMU)* dan *Ethical Leadership* terhadap *Innovative Work Behavior* karyawan, serta peran *Psychological Well-Being* sebagai variabel mediasi pada karyawan Gojek di Jakarta Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan desain cross-sectional untuk menguji pengaruh *Work Related Social Media Use* dan *Ethical Leadership* terhadap *Innovative Work Behavior*, serta peran mediasi *Psychological Well-Being*. Unit analisis adalah karyawan Gojek di Jakarta Selatan berusia 25-40 tahun. Sampel diambil berdasarkan jumlah item kuesioner (28 pertanyaan) dengan target 116 responden untuk mencukupi analisis dan mengantisipasi data tidak lengkap. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dirancang khusus untuk mengukur variabel-variabel penelitian. Analisis data dilakukan secara bertahap mulai dari statistik deskriptif menggunakan SPSS hingga pengujian hubungan antar variabel dan mediasi dengan Structural Equation Modeling (SEM) menggunakan AMOS. Uji kesesuaian model dilakukan dengan berbagai ukuran fit model untuk memastikan validitas dan kekuatan hubungan antar variabel. Hasil menunjukkan bahwa keempat variabel saling berinteraksi dan memiliki pengaruh positif yang signifikan. *Work Related Social Media Use* dan *Ethical Leadership* secara langsung meningkatkan kesejahteraan psikologis dan perilaku inovatif karyawan. Selain itu, *Psychological Well-Being* berperan sebagai mediator yang menghubungkan penggunaan media sosial dan kepemimpinan etis dengan inovasi kerja. Temuan ini menegaskan pentingnya kesejahteraan psikologis sebagai pondasi bagi kreativitas dan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan mengoptimalkan penggunaan media sosial secara profesional dan mengembangkan kepemimpinan yang etis untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan inovatif secara berkelanjutan.

### ABSTRACT

This study aims to analyze and explain the influence of *Work Related Social Media Use (WSMU)* and *Ethical Leadership* on employees' *Innovative Work Behavior*, as well as the role of *Psychological Well-Being* as a mediating variable among Gojek employees in South Jakarta. The study employs a descriptive quantitative approach with a cross-sectional design to examine the effects of *Work Related Social Media Use* and *Ethical Leadership* on *Innovative Work Behavior*, alongside the mediating role of *Psychological Well-Being*. The unit of analysis consists of Gojek employees in South Jakarta aged between 25 and 40 years. The sample was determined based on the number of questionnaire items (28 questions) with a target of 116 respondents to ensure sufficient analysis and to anticipate incomplete data. Data were collected through questionnaires specifically designed to measure the research variables. Data analysis was conducted in stages, beginning with descriptive statistics using SPSS, followed by testing relationships among variables and mediation using Structural Equation Modeling (SEM) with AMOS. Model fit tests were performed using various fit indices to ensure the validity and strength of the relationships between variables. The results indicate that the four variables interact with each other and have significant positive effects. Both *Work Related Social Media Use* and *Ethical Leadership* directly enhance employees' *Psychological Well-Being* and *Innovative Work Behavior*. Moreover, *Psychological Well-Being* acts as a mediator linking social media use and *Ethical Leadership* to work innovation. These findings emphasize the importance of *Psychological Well-Being* as a foundation for employee creativity and productivity. Therefore, companies are advised to optimize professional use of social media and to develop *Ethical Leadership* to create a psychologically healthy and sustainably innovative work environment.

## PENDAHULUAN

Revolusi Industri 4.0 telah mengubah secara mendasar cara manusia hidup, bekerja, dan berinteraksi. Transformasi ini memperkenalkan sistem kerja berbasis teknologi digital, yang menuntut organisasi publik untuk beradaptasi melalui pelayanan publik berbasis digital (Ariyanti & Sawitri, 2023).

Penggunaan media sosial untuk kepentingan pekerjaan (*Work Related Social Media Use*) telah menjadi fenomena yang tak terhindarkan, terutama di sektor *hospitality*. Komunikasi berbasis platform digital mampu meningkatkan efisiensi pertukaran informasi sebanyak 78% karyawan melaporkan peningkatan kolaborasi serta membuka ruang bagi pengembangan ide-ide kreatif (Karch, 2010). Dalam praktiknya, berbagai platform seperti *WhatsApp Business* atau aplikasi internal digunakan untuk koordinasi operasional. Namun, pemanfaatannya sebagai sarana inovasi masih belum maksimal. Data dari 385 karyawan di sektor jasa menunjukkan bahwa komunikasi pekerjaan melalui media sosial dapat meningkatkan *Innovative Work Behavior* hingga 34% lebih tinggi dibandingkan komunikasi konvensional (Amalina & Pusparini, 2023). Kehadiran media sosial seperti *WhatsApp*, *Instagram*, *Facebook*, *YouTube*, dan *Twitter* juga telah mengubah cara individu berkomunikasi dalam organisasi, serta menjadi sarana efektif dalam membangun opini publik dan menyampaikan informasi organisasi secara berkelanjutan (Ariyanti & Sawitri, 2023).

Dalam organisasi, peran pemimpin sangat vital dalam membawa organisasi menuju pencapaian tujuannya. Seorang pemimpin memiliki tanggung jawab untuk menjalankan organisasi sesuai rencana strategis yang telah disepakati bersama anggota, yang pada akhirnya berdampak pada pencapaian tujuan organisasi (Lubis & Abadi, 2022). Penelitian di rumah sakit swasta menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang transparan, adil, dan empatik mampu meningkatkan kreativitas karyawan hingga 41% melalui mekanisme kebanggaan terhadap organisasi (Li & Tang, 2022). *Ethical Leadership* menjadi faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan yang optimal. Gaya kepemimpinan ini mencerminkan nilai-nilai positif yang dapat mendorong komitmen karyawan, sehingga berdampak langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan (Herawati & Prayekti, 2017).

Selanjutnya, *Psychological Well-Being* dalam konteks kerja merupakan aspek penting yang memengaruhi perilaku individu di lingkungan organisasi. Penelitian terhadap 8.000 unit kerja dari 36 perusahaan menemukan bahwa kesejahteraan psikologis memiliki hubungan signifikan dengan hasil kerja seperti kepuasan pelanggan, produktivitas, tingkat turnover, dan absensi karena sakit (Nopiando, 2012). *Well-being* juga menjadi variabel mediasi yang penting dalam hubungan antara penggunaan media sosial dan produktivitas kerja.

Studi di Tiongkok terhadap 322 karyawan menunjukkan bahwa 63% pengaruh media sosial terhadap produktivitas dimediasi oleh faktor psikologis seperti *self-efficacy* dan optimisme (Karch, 2010). Model mediasi ganda dari studi terkini bahkan menunjukkan bahwa kombinasi antara keamanan psikologis dan kepercayaan diri kreatif dapat meningkatkan intensitas perilaku inovatif hingga 2,8 kali lipat. Hal ini sangat relevan dalam industri *hospitality* yang memiliki tingkat stres tinggi, sehingga menjaga inovasi secara berkelanjutan menjadi tantangan utama.

Terakhir, *Innovative Work Behavior* merupakan bagian integral dari kinerja individu dalam organisasi. Penelitian mengenai perilaku kerja inovatif menjadi penting karena berkaitan langsung dengan kontribusi karyawan terhadap kemajuan organisasi. *Innovative Work Behavior* tidak hanya mencerminkan kreativitas individu, tetapi juga sejauh mana ide-ide tersebut diimplementasikan dan dipertahankan. Menurut (Dwiastuti & Etikariena, 2020), *Innovative Work Behavior* adalah perilaku kompleks yang terdiri dari tiga tahapan, yaitu penciptaan ide (*idea generation*), promosi ide (*idea promotion*), dan realisasi ide (*idea realization*), yang dilakukan secara sengaja dalam peran individu di organisasi guna menghasilkan performa yang menguntungkan. Bahkan, perilaku inovatif ini dapat dikaitkan dengan masa kerja seorang karyawan (Etikariena, 2018). Secara umum, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh *Work Related Social Media Use* (WSMU) dan *Ethical Leadership* terhadap *Innovative Work Behavior* karyawan, serta peran *Psychological Well-Being* sebagai variabel mediasi pada karyawan Gojek di Jakarta Selatan.

## LANDASAN TEORI

### **Work Related Social Media Use (WSMU)**

*Work Related Social Media Use* (WSMU) merupakan sebuah konsep yang menggambarkan penggunaan media sosial oleh karyawan dalam konteks pekerjaan, terutama untuk tujuan komunikasi dan pertukaran informasi yang berkaitan dengan aktivitas organisasi. Dalam perspektif (Bodhi et al., 2023) media sosial berperan penting dalam membantu karyawan menciptakan, memperoleh, dan membagikan pengetahuan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja kerja. WSMU mencakup aktivitas seperti berbagi informasi mengenai rencana kerja, kebijakan organisasi, hingga dokumen penting dengan rekan kerja, baik di dalam maupun di luar organisasi. Lebih jauh, WSMU juga dipandang sebagai bentuk perilaku ekstra-peran (*extra-role behavior*) yang tidak selalu tertulis dalam tugas formal, namun didorong oleh faktor seperti komitmen terhadap organisasi (Bodhi et al., 2023).

Menurut (Bodhi et al., 2023) konten yang dibagikan melalui media sosial dalam konteks ini bisa berupa pengalaman kerja, informasi terkait organisasi atau industri, serta berbagai dokumen kerja. Platform digital seperti DingTalk dan Yammer memungkinkan anggota tim proyek untuk bertukar data dan informasi pekerjaan secara mudah tanpa terhambat oleh batasan waktu atau lokasi (Jia et al., 2022). Dalam era digital saat ini, penggunaan media sosial yang terkait dengan pekerjaan menunjukkan adanya transformasi menuju lingkungan kerja yang lebih dinamis dan kaya media, di mana konektivitas dan aliran informasi berlangsung secara lebih cepat dan luas (van Zoonen et al., 2017). Oleh karena itu, WSMU bukan hanya sekadar alat komunikasi, tetapi juga menjadi sarana strategis dalam mendukung kolaborasi, produktivitas, dan inovasi dalam organisasi.

### **Ethical Leadership**

*Ethical Leadership* atau kepemimpinan yang beretika merujuk pada gaya kepemimpinan yang didasarkan pada prinsip moral dan nilai-nilai etika dalam setiap aspek tindakan dan hubungan sosial pemimpin dengan para pengikutnya. Pemimpin yang etis menunjukkan perilaku yang sesuai dengan norma melalui tindakan pribadi dan interaksi interpersonal, serta mendorong pengikutnya untuk melakukan hal yang sama melalui komunikasi dua arah, pemberian penguatan, dan pengambilan keputusan yang berlandaskan etika (Islam et al., 2024; Tabiu, 2023). Konsep ini diperkuat oleh (H. Wang et al., 2022) yang menekankan bahwa *Ethical Leadership* mencerminkan integritas pribadi pemimpin dalam berperilaku dan berinteraksi, serta kemampuannya untuk mengarahkan orang lain ke jalur yang sesuai secara moral melalui teladan, dialog terbuka, dan proses pengambilan keputusan yang adil. Lebih jauh (Santiago-Torner et al., 2025) menjelaskan bahwa *Ethical Leadership* juga merupakan bentuk pengaruh sosial, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang dapat memengaruhi sikap, emosi, pemikiran, hingga kinerja para pekerja dalam organisasi.

Menurut (Enwereuzor et al., 2020) kepemimpinan etis tidak hanya terlihat dari sikap dan perilaku pribadi pemimpin, tetapi juga dari bagaimana pemimpin tersebut menciptakan lingkungan kerja yang menghargai nilai-nilai moral dan mendorong keadilan serta kepercayaan timbal balik. (Sharma et al., 2019) menambahkan bahwa *Ethical Leadership* juga mencakup penghormatan terhadap keyakinan, nilai etika, serta martabat dan hak-hak setiap individu di lingkungan kerja. Dengan demikian, kepemimpinan etis tidak hanya menciptakan iklim organisasi yang sehat secara moral, tetapi juga mendorong terciptanya perilaku positif dan produktif dari para anggota organisasi.

### **Innovative Work Behavior (IWB)**

*Innovative Work Behavior (IWB)* atau perilaku kerja inovatif merupakan serangkaian tindakan individu yang secara sadar dan aktif bertujuan menciptakan, memperkenalkan, dan menerapkan ide-ide baru dalam lingkungan kerja. Perilaku ini menjadi salah satu komponen kunci dalam meningkatkan efektivitas organisasi serta membangun keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (Islam et al., 2024). IWB meliputi proses pengembangan gagasan, penerapan solusi kreatif, serta perbaikan terhadap produk, layanan, metode kerja, atau sistem yang ada demi mendukung pencapaian tujuan organisasi (Karmelia et al., 2024).

Menurut (Siregar et al., 2022) *Innovative Work Behavior* mencakup upaya individu untuk memperkenalkan perubahan yang berguna melalui ide, proses, dan prosedur baru di tempat kerja. (Muchiri et al., 2020) menambahkan bahwa perilaku ini tidak hanya berfokus pada penciptaan ide, tetapi juga pada pemrosesan dan implementasinya secara nyata guna meningkatkan kinerja organisasi. (Afsar & Umrani, 2019) menekankan bahwa IWB merupakan kontribusi aktif karyawan dalam mendukung inovasi yang memberikan manfaat langsung bagi organisasi. Lebih jauh lagi, (Uppathampracha, 2022) mendefinisikan IWB sebagai penciptaan, pengenalan, dan penerapan ide-ide baru yang sengaja dilakukan dalam konteks pekerjaan individu, tim, maupun organisasi secara keseluruhan untuk mendorong peningkatan kinerja. Dengan demikian, *Innovative Work Behavior* berperan penting dalam memperkuat daya saing organisasi melalui keterlibatan aktif karyawan dalam menciptakan inovasi di berbagai aspek pekerjaan.

### **Psychological Well-Being (PWB)**

*Psychological Well-Being (PWB)* atau kesejahteraan psikologis merujuk pada kondisi mental yang positif dan memuaskan, yang mencerminkan semangat, dedikasi, serta keterlibatan individu dalam menjalani pekerjaan dan kehidupannya secara umum (Bodhi et al., 2023). Kesejahteraan psikologis mencakup aspek-aspek penting dalam kehidupan seseorang, seperti adanya tujuan hidup yang jelas, hubungan sosial yang positif dan bermakna, kontribusi terhadap kesejahteraan orang lain, kompetensi pribadi, penerimaan terhadap diri sendiri, serta sikap optimis terhadap masa depan (Bodhi et al., 2023).

Menurut (Y. Wang et al., 2024) *Psychological Well-Being* mencerminkan potensi manusia untuk berkembang serta rasa keterhubungan sosial yang mencerminkan peran dan fungsi sosial seseorang

dalam masyarakat. Seseorang dikatakan memiliki *Psychological Well-Being* yang baik jika ia mampu menerima kelebihan dan kekurangan dirinya, menjalin hubungan sosial yang sehat, memiliki stabilitas emosi, serta terbebas dari tekanan psikologis seperti stres atau depresi (Divanissa et al., 2024).

Menurut (Chaudhry & Chhajer, 2023) menguraikan bahwa *Psychological Well-Being* terdiri dari enam dimensi utama, yaitu: memiliki tujuan hidup, keinginan untuk terus berkembang, kontrol terhadap lingkungan, penerimaan diri, kemandirian dalam berpikir dan bertindak, serta hubungan interpersonal yang positif. Sementara itu, (Rahama & Izzati, 2021) menekankan bahwa *Psychological Well-Being* merupakan bentuk optimalisasi fungsi psikologis individu tanpa adanya gangguan mental, yang memungkinkan seseorang untuk mencapai kebahagiaan dalam hidupnya. Secara keseluruhan, *Psychological Well-Being* adalah fondasi penting bagi kesehatan mental dan performa kerja yang baik dalam konteks kehidupan pribadi maupun profesional.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif yang bertujuan untuk menguji pengaruh *Work Related Social Media Use* dan *Ethical Leadership* terhadap *Innovative Work Behavior* dengan *Psychological Well-Being* sebagai variabel mediasi. Penelitian ini bersifat *cross-sectional*, di mana data dikumpulkan hanya satu kali dalam periode tertentu pada tahun 2025. Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu atau karyawan dengan rentang usia antara 25 hingga 40 tahun. Pendekatan ini dipilih agar peneliti dapat memperoleh gambaran objektif mengenai hubungan antar variabel dalam konteks penggunaan media sosial kerja, kepemimpinan etis, kesejahteraan psikologis, dan perilaku kerja inovatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini didasarkan pada jumlah item kuesioner yang terdiri dari 28 pertanyaan.

Dengan menggunakan aturan umum pengambilan sampel, yaitu mengalikan jumlah item dengan faktor 5 hingga 10, diperoleh estimasi jumlah sampel minimal dan maksimal sebagai berikut: sampel minimum sebanyak 140 responden ( $28 \times 5$ ) dan sampel maksimum sebanyak 280 responden ( $28 \times 10$ ). Namun, dalam penelitian ini dipilih jumlah sampel sebanyak 116 responden. Jumlah ini dipilih agar tetap mencukupi kebutuhan analisis sekaligus menyediakan cadangan untuk mengantisipasi kemungkinan adanya data yang tidak lengkap atau tidak dijawab oleh responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan Gojek di Jakarta Selatan. Kuesioner tersebut dirancang untuk mengukur pengaruh *Work Related Social Media Use* dan *Ethical Leadership* terhadap *Innovative Work Behavior*, dengan *Psychological Well-Being* sebagai variabel mediasi. Instrumen ini digunakan untuk memperoleh data yang relevan dan sesuai dengan tujuan penelitian secara sistematis dan terstruktur.

Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa tahap yang disesuaikan dengan tujuan penelitian. Pertama, statistik deskriptif berupa nilai rata-rata digunakan untuk menggambarkan variabel *Work Related Social Media Use*, *Ethical Leadership*, *Innovative Work Behavior*, dan *Psychological Well Being* dengan bantuan software SPSS. Selanjutnya, untuk menguji pengaruh antar variabel seperti *Work Related Social Media Use* terhadap *Psychological Well Being*, *Ethical Leadership* terhadap *Innovative Work Behavior*, serta *Psychological Well Being* terhadap *Innovative Work Behavior*, digunakan analisis regresi linear sederhana berbasis Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan software AMOS.

Selain itu, pengaruh mediasi *Psychological Well Being* dalam hubungan antara *Work Related Social Media Use* dan *Ethical Leadership* terhadap *Innovative Work Behavior* diuji menggunakan Sobel test dengan software AMOS. Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, model secara keseluruhan dievaluasi melalui uji kesesuaian model (fit model) yang meliputi Absolute Fit Measure (seperti Chi-Square, GFI, RMSEA), Incremental Fit Measure (meliputi AGFI, NFI, TLI, CFI), dan Parsimonious Fit Measure untuk memastikan bahwa model yang digunakan sesuai dan dapat menjelaskan hubungan kausal antar variabel dengan baik.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan antara variabel-variabel dalam model struktural yang telah dikembangkan, yaitu *Work Related Social Media Use* (WSMU), *Ethical Leadership*, *Psychological Well-Being*, dan *Innovative Work Behavior* (IWB). Pengujian ini menggunakan pendekatan Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan software AMOS. Berikut ini disajikan hasil dan pembahasan untuk setiap hipotesis yang diuji:

## Analisis Pengaruh *Work Related Social Media Use* terhadap *Psychological Well-Being*

Hipotesis ini bertujuan untuk menguji pengaruh *Work Related Social Media Use* terhadap *Psychological Well-Being* sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis 1**

| Hipotesis | Deskripsi                                                                                           | Estimasi ( $\beta$ ) | p-value ( $\leq 0,05$ ) | Keputusan          |
|-----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|-------------------------|--------------------|
| H1        | <i>Work Related Social Media Use</i> berpengaruh positif terhadap <i>Psychological Well-Being</i> . | 0,450                | 0,000                   | Hipotesis didukung |

Berdasarkan hasil uji hipotesis, nilai estimasi ( $\beta$ ) sebesar 0,450 menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat penggunaan media sosial yang terkait dengan pekerjaan, semakin tinggi pula persepsi karyawan terhadap kesejahteraan psikologis mereka. Nilai p-value sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 menegaskan bahwa hipotesis ini diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Work Related Social Media Use* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Psychological Well-Being* karyawan Gojek di Jakarta Selatan. Hal ini menandakan bahwa media sosial berfungsi sebagai alat komunikasi kerja yang mendukung kenyamanan, konektivitas sosial, dan keseimbangan psikologis dalam menjalankan aktivitas profesional di lingkungan kerja yang berbasis digital.

## Analisis Pengaruh *Ethical Leadership* terhadap *Psychological Well-Being*

Hipotesis ini menguji pengaruh *Ethical Leadership* terhadap *Psychological Well-Being* sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis 2**

| Hipotesis | Deskripsi                                                                                | Estimasi ( $\beta$ ) | p-value ( $\leq 0,05$ ) | Keputusan          |
|-----------|------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|-------------------------|--------------------|
| H2        | <i>Ethical Leadership</i> berpengaruh positif terhadap <i>Psychological Well-Being</i> . | 0,599                | 0,000                   | Hipotesis didukung |

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diperoleh nilai estimasi ( $\beta$ ) sebesar 0,599 dengan p-value 0,000, yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara persepsi karyawan terhadap kepemimpinan etis dan kesejahteraan psikologis mereka. Hal ini berarti semakin tinggi persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan yang menekankan nilai etika, keadilan, dan integritas, semakin tinggi pula tingkat *Psychological Well-Being* yang dirasakan dalam lingkungan kerja. Pemimpin yang beretika biasanya memberikan rasa aman secara emosional, memperlakukan karyawan secara adil, dan terbuka dalam menyampaikan nilai serta keputusan, sehingga berkontribusi besar terhadap kepuasan dan ketenangan batin karyawan. Dalam konteks perusahaan berbasis teknologi seperti Gojek, kepemimpinan etis sangat penting untuk membangun lingkungan kerja yang suportif dan transparan di tengah tekanan serta dinamika kerja digital. Karyawan yang merasa dihargai dan diperlakukan adil oleh atasan cenderung memiliki motivasi lebih tinggi dan semangat kerja yang lebih stabil. Oleh karena itu, hasil ini memperkuat temuan sebelumnya bahwa kepemimpinan etis tidak hanya terkait dengan moralitas individu pemimpin, tetapi juga berdampak nyata pada kesejahteraan psikologis karyawan, termasuk keterlibatan kerja, rasa makna hidup, dan kepuasan sosial dalam organisasi.

## Analisis Pengaruh *Work Related Social Media Use* terhadap *Innovative Work Behavior*

Hipotesis ini menguji pengaruh *Work Related Social Media Use* terhadap *Innovative Work Behavior* sebagai berikut:

**Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis 3**

| Hipotesis | Deskripsi                                                                                           | Estimasi ( $\beta$ ) | p-value ( $\leq 0,05$ ) | Keputusan          |
|-----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|-------------------------|--------------------|
| H3        | <i>Work Related Social Media Use</i> berpengaruh positif terhadap <i>Innovative Work Behavior</i> . | 0,514                | 0,000                   | Hipotesis didukung |

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada, nilai estimasi ( $\beta$ ) sebesar 0,514 dengan p-value 0,000 menunjukkan bahwa penggunaan media sosial dalam konteks pekerjaan memiliki pengaruh positif dan

signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan. Ini berarti semakin tinggi pemanfaatan media sosial untuk keperluan kerja seperti berbagi informasi, kolaborasi tim, atau pertukaran ide, maka semakin besar pula tingkat inovasi yang ditunjukkan karyawan dalam menyelesaikan tugas. Di lingkungan kerja digital seperti Gojek, media sosial berperan penting dalam mempercepat komunikasi dan memperluas akses terhadap pengetahuan, yang selanjutnya dapat meningkatkan kreativitas dan kemampuan karyawan dalam menciptakan solusi baru. Selain itu, media sosial juga memperkuat koneksi sosial antar karyawan, sehingga ide-ide inovatif lebih mudah berkembang melalui dukungan dan umpan balik dari rekan kerja. Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menegaskan bahwa teknologi komunikasi modern memegang peranan penting dalam menciptakan ekosistem kerja yang mendorong inovasi.

#### Analisis Pengaruh *Ethical Leadership* terhadap *Innovative Work Behavior*

Hipotesis ini menguji pengaruh *Ethical Leadership* terhadap *Innovative Work Behavior* sebagai berikut:

**Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis 4**

| Hipotesis | Deskripsi                                                                                | Estimasi ( $\beta$ ) | p-value ( $\leq 0,05$ ) | Keputusan          |
|-----------|------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|-------------------------|--------------------|
| H4        | <i>Ethical Leadership</i> berpengaruh positif terhadap <i>Innovative Work Behavior</i> . | 0,245                | 0,020                   | Hipotesis didukung |

Hasil pengujian menunjukkan nilai estimasi ( $\beta$ ) sebesar 0,245 dengan p-value 0,020, yang mengindikasikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan etis dan perilaku inovatif karyawan. Hal ini berarti karyawan yang memandang atasannya sebagai sosok yang adil, transparan, dan menjunjung tinggi nilai moral cenderung merasa aman dan didukung untuk mengemukakan ide-ide baru dalam pekerjaan mereka. Kepemimpinan etis membangun fondasi kepercayaan dalam organisasi dan menciptakan lingkungan kerja yang terbuka terhadap berbagai gagasan, sekaligus mengurangi ketakutan terhadap kegagalan atau kritik. Di lingkungan kerja seperti Gojek yang sangat menuntut inovasi berkelanjutan, pemimpin yang beretika menjadi fasilitator utama dalam mendorong kreativitas karyawan. Oleh sebab itu, hasil ini menegaskan pentingnya etika dalam kepemimpinan sebagai kunci untuk membentuk budaya kerja yang inovatif dan adaptif terhadap perubahan.

#### Analisis Pengaruh *Psychological Well-Being* terhadap *Innovative Work Behavior*

Hipotesis ini menguji pengaruh *Psychological Well-Being* terhadap *Innovative Work Behavior* sebagai berikut:

**Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis 5**

| Hipotesis | Deskripsi                                                                                      | Estimasi ( $\beta$ ) | p-value ( $\leq 0,05$ ) | Keputusan          |
|-----------|------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|-------------------------|--------------------|
| H5        | <i>Psychological Well-Being</i> berpengaruh positif terhadap <i>Innovative Work Behavior</i> . | 0,421                | 0,000                   | Hipotesis didukung |

Berdasarkan hasil, nilai estimasi ( $\beta$ ) sebesar 0,421 dengan p-value 0,000 menunjukkan bahwa *Psychological Well-Being* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behavior*. Dengan kata lain, karyawan yang merasa kehidupannya bermakna, memiliki hubungan sosial yang sehat, dan optimis terhadap masa depan, cenderung lebih termotivasi untuk melakukan tindakan inovatif di lingkungan kerja. Kesejahteraan psikologis menjadi fondasi penting bagi motivasi intrinsik dan ketahanan karyawan. Dalam lingkungan kerja yang menuntut kreativitas seperti di Gojek, individu dengan tingkat *Psychological Well-Being* yang tinggi biasanya lebih terbuka dalam menghadapi tantangan, lebih percaya diri dalam mengemukakan ide baru, serta lebih tahan terhadap tekanan pekerjaan. Temuan ini mendukung teori bahwa inovasi tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan kognitif, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kondisi emosional dan psikologis yang stabil dan positif.

## Analisis Pengaruh *Work Related Social Media Use* terhadap *Innovative Work Behavior* melalui *Psychological Well-Being*

Hipotesis ini menguji pengaruh *Work Related Social Media Use* terhadap *Innovative Work Behavior* yang dimediasi oleh *Psychological Well-Being* sebagai berikut:

**Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis 6**

| Hipotesis | Deskripsi                                                                                                                           | Estimasi ( $\beta$ ) | p-value ( $\leq 0,05$ ) | Keputusan          |
|-----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|-------------------------|--------------------|
| H6        | <i>Work Related Social Media Use</i> berpengaruh terhadap <i>Innovative Work Behavior</i> melalui <i>Psychological Well-Being</i> . | 0,308                | 0,000                   | Hipotesis didukung |

Hasil analisis indirect effect menunjukkan nilai estimasi sebesar 0,308, yang mengindikasikan bahwa *Work Related Social Media Use* memiliki pengaruh positif terhadap *Innovative Work Behavior* melalui peran mediasi *Psychological Well-Being*. Dengan kata lain, pemanfaatan media sosial dalam konteks pekerjaan dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan terlebih dahulu, yang kemudian berdampak positif pada perilaku inovatif mereka di lingkungan kerja. Secara teoritis, temuan ini mendukung pandangan bahwa teknologi digital tidak sekadar berfungsi sebagai alat komunikasi, tetapi juga berperan sebagai pendukung keseimbangan mental dan kepuasan kerja. Ketika media sosial membantu karyawan merasa lebih terkoneksi, termotivasi, dan mendapatkan pengakuan sosial, maka kesejahteraan psikologis mereka meningkat. Kondisi ini membuka ruang bagi terciptanya pemikiran kreatif dan perilaku inovatif. Dalam lingkungan kerja digital seperti di Gojek, peran tersebut menjadi sangat penting dalam membangun daya saing organisasi secara berkelanjutan.

## Analisis Pengaruh *Ethical Leadership* terhadap *Innovative Work Behavior* melalui *Psychological Well-Being*

Hipotesis yang diajukan untuk menguji pengaruh tidak langsung adalah sebagai berikut:

**Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis 7**

| Hipotesis | Deskripsi                                                                                                                | Estimasi ( $\beta$ ) | p-value ( $\leq 0,05$ ) | Keputusan          |
|-----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|-------------------------|--------------------|
| H7        | <i>Ethical Leadership</i> berpengaruh terhadap <i>Innovative Work Behavior</i> melalui <i>Psychological Well-Being</i> . | 0,231                | 0,000                   | Hipotesis didukung |

Berdasarkan hasil pengujian indirect effect, diperoleh nilai estimasi sebesar 0,231 yang mengindikasikan bahwa *Ethical Leadership* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* melalui mediasi *Psychological Well-Being*. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang berlandaskan nilai etika terlebih dahulu meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan, yang kemudian berdampak positif pada perilaku inovatif mereka. Karyawan yang dipimpin dengan etika yang tinggi cenderung merasa dihargai, dilindungi, dan diperlakukan secara adil, sehingga meningkatkan *Psychological Well-Being* mereka. Ketika individu merasa aman secara emosional dan dihargai di lingkungan kerja, mereka lebih terdorong untuk mengambil inisiatif, mengajukan solusi, serta mengembangkan ide-ide baru. Dengan demikian, hasil ini menegaskan peran mediasi kesejahteraan psikologis sebagai penghubung antara kepemimpinan etis dan inovasi dalam lingkungan kerja.

## Pembahasan

### Pengaruh *Work Related Social Media Use* terhadap *Psychological Well-Being*

Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama, ditemukan bahwa penggunaan media sosial terkait pekerjaan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan psikologis (*Psychological Well-Being*) karyawan Gojek di Jakarta Selatan. Dengan koefisien regresi sebesar 0,450 dan nilai p-value 0,000, hasil ini menegaskan bahwa media sosial yang digunakan secara fungsional dan profesional mampu meningkatkan kondisi psikologis karyawan secara signifikan. Penggunaan media sosial oleh karyawan meliputi aktivitas bertukar informasi kerja, menyampaikan rencana, hingga mendistribusikan dokumen organisasi. Aktivitas ini tidak hanya mempermudah akses informasi tetapi juga memperkuat koneksi sosial antar karyawan, yang merupakan komponen penting dalam membangun kesejahteraan

psikologis. Hal ini sejalan dengan temuan (Alamin et al., 2022) yang menyatakan bahwa media sosial berperan dalam proses penciptaan, perolehan, dan berbagi pengetahuan, yang secara tidak langsung meningkatkan kinerja dan kesejahteraan psikologis karyawan.

Selain itu, (Jia et al., 2022) menjelaskan bahwa platform komunikasi internal seperti Yammer dan DingTalk menyediakan ruang pertukaran informasi yang fleksibel dan bebas hambatan geografis maupun waktu, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan responsif. Ini sangat relevan dengan kebutuhan generasi milenial yang terbiasa dengan teknologi dan mengharapkan interaksi kerja yang terbuka serta adaptif. Dari perspektif teori *Social Exchange* (Z. Wang et al., 2022) penggunaan media sosial sebagai media pertukaran sosial membangun kepercayaan dan rasa saling mendukung antar anggota organisasi.

Ketika media sosial dimanfaatkan untuk kolaborasi, hal ini tidak hanya mempercepat penyelesaian tugas tetapi juga mempererat ikatan emosional antar karyawan. Ikatan ini menjadi fondasi bagi kesejahteraan psikologis yang stabil dan menciptakan iklim kerja yang harmonis dan produktif, khususnya di lingkungan kerja digital seperti Gojek yang menuntut fleksibilitas dan kolaborasi lintas fungsi. Meski demikian, penting untuk diingat bahwa penggunaan media sosial yang tidak bijak dapat menimbulkan risiko negatif, seperti tekanan sosial dan kelelahan digital. Oleh karena itu, regulasi dan edukasi internal mengenai pemanfaatan media sosial sangat diperlukan untuk menjaga keseimbangan dan menghindari beban psikologis. Selama digunakan secara positif, media sosial terbukti menjadi alat komunikasi strategis yang memperkuat hubungan kerja dan mendukung kesehatan mental karyawan.

### **Pengaruh *Ethical Leadership* terhadap *Psychological Well-Being***

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua, ditemukan bahwa *Ethical Leadership* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Psychological Well-Being* karyawan Gojek di Jakarta Selatan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien estimasi sebesar 0,599 dengan p-value 0,000. Artinya, semakin tinggi persepsi karyawan terhadap kepemimpinan yang berlandaskan etika dari atasan mereka, semakin tinggi pula tingkat kesejahteraan psikologis yang mereka rasakan dalam lingkungan kerja. Kepemimpinan etis ditandai oleh sikap adil, konsisten, dan penghargaan terhadap nilai-nilai moral. Pemimpin yang menunjukkan integritas serta perhatian terhadap kebutuhan karyawan dapat menciptakan rasa aman, dihargai, dan mendukung keseimbangan emosional dan mental karyawan. Konsep ethical climate mendukung temuan ini, di mana lingkungan kerja yang beretika mendorong rasa kepercayaan dan keterbukaan komponen utama dari *Psychological Well-Being*.

Sejalan dengan temuan (Islam et al., 2024) pemimpin etis mampu membangun hubungan interpersonal yang positif, memperkuat komunikasi dua arah, serta memberikan dukungan yang dibutuhkan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Penelitian (Sinaga et al., 2024) juga menguatkan bahwa keadilan dan transparansi pemimpin meningkatkan rasa percaya terhadap organisasi serta memperkuat makna dalam bekerja. Temuan ini sangat relevan bagi Gojek, di mana sebagian besar karyawan adalah generasi milenial yang mengharapkan keadilan, penghargaan atas kontribusi, dan keseimbangan kerja-hidup. Dari sudut pandang Social Learning Theory, perilaku etis pemimpin menjadi model bagi karyawan dalam menginternalisasi nilai positif, termasuk menjaga kesehatan mental dan emosional di tempat kerja. Studi (Jia et al., 2022; Zahra & Waheed, 2017) mendukung hal ini dengan menunjukkan bahwa *Ethical Leadership* dapat mengurangi stres kerja serta meningkatkan persepsi makna dan keterlibatan dalam pekerjaan, yang pada akhirnya memperkuat *Psychological Well-Being*. Lingkungan kerja yang dipimpin oleh figur beretika menciptakan rasa aman psikologis (*psychological safety*), memperkuat efikasi diri, dan mendorong keterlibatan emosional karyawan.

Dalam konteks Gojek, perusahaan teknologi dengan ritme kerja cepat dan dinamis, keberadaan pemimpin yang berempati dan bertanggung jawab sosial sangat penting untuk mendukung kenyamanan dan ketenangan psikologis karyawan. Mengingat mayoritas responden berusia 25–40 tahun, kelompok yang sangat menghargai nilai moral dan aspek kemanusiaan dalam kepemimpinan, hasil ini menjadi pijakan penting bagi manajemen Gojek untuk memperkuat pelatihan dan pengembangan kepemimpinan etis sebagai fondasi membangun kesejahteraan psikologis karyawan secara berkelanjutan.

### **Pengaruh *Work Related Social Media Use* terhadap *Innovative Work Behavior***

Hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan bahwa *Work Related Social Media Use* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* karyawan Gojek, dengan nilai estimasi koefisien sebesar 0,514 dan p-value 0,000. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin sering karyawan memanfaatkan media sosial dalam konteks pekerjaan seperti berbagi informasi pekerjaan, dokumen, dan kebijakan organisasi semakin besar kecenderungan mereka untuk menunjukkan perilaku inovatif. Dalam lingkungan kerja digital seperti Gojek, media sosial bukan sekadar alat komunikasi, melainkan juga sarana kolaborasi yang memungkinkan karyawan bertukar ide, mempercepat proses kerja, dan menyelesaikan tantangan secara kreatif.

Temuan ini selaras dengan penelitian (Amalina & Pusparini, 2023; Zhao et al., 2021) yang menyatakan bahwa penggunaan media sosial kerja dapat mempercepat pengembangan ide baru serta mendukung terciptanya solusi kreatif. Pengaruh positif tersebut juga didukung oleh peran media sosial sebagai medium pembelajaran tidak langsung melalui observasi perilaku rekan kerja, serta pembentukan jejaring profesional yang memperluas wawasan dan sumber daya karyawan. Ketika media sosial digunakan untuk aktivitas berbagi pengetahuan dan kolaborasi proyek, hal ini menciptakan iklim kerja yang mendorong eksplorasi dan pengambilan risiko kreatif. Lebih lanjut, penelitian (Bodhi et al., 2023) menegaskan bahwa penggunaan media sosial dalam konteks pekerjaan mendukung praktik manajemen pengetahuan, yang menjadi prasyarat penting bagi munculnya perilaku inovatif. Oleh karena itu, hasil penelitian ini mengimplikasikan perlunya perusahaan seperti Gojek mendorong pemanfaatan media sosial secara strategis di lingkungan organisasi, tidak hanya sebagai sarana komunikasi, tetapi juga sebagai ruang inovasi untuk meningkatkan efektivitas kerja dan daya saing di era digital.

### **Pengaruh *Ethical Leadership* terhadap *Innovative Work Behavior***

Hasil uji hipotesis keempat menunjukkan bahwa *Ethical Leadership* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* karyawan Gojek, dengan nilai estimasi koefisien sebesar 0,245 dan p-value 0,020. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi karyawan terhadap kepemimpinan etis yang diterapkan oleh manajer atau atasan, maka semakin besar kecenderungan mereka untuk menunjukkan perilaku kerja yang inovatif. Dalam konteks Gojek sebagai perusahaan teknologi berbasis digital yang menuntut kecepatan inovasi, peran kepemimpinan etis menjadi sangat krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung eksplorasi ide-ide baru serta pengambilan risiko yang sehat. Pemimpin etis cenderung menyediakan ruang psikologis yang aman bagi karyawan untuk berpikir kritis, mengeksplorasi pendekatan baru, serta merasa dipercaya dalam pengambilan keputusan.

Temuan ini konsisten dengan yang menyatakan bahwa *Ethical Leadership* memberikan kebebasan kepada karyawan untuk bereksperimen, mengurangi tekanan kerja, dan mendorong pengambilan risiko dalam menciptakan inovasi (Islam et al., 2024; Liu et al., 2023). Penelitian oleh (Uppathampracha, 2022) mengungkapkan bahwa self-efficacy berperan sebagai mediator dalam hubungan antara kepemimpinan etis dan perilaku inovatif, yang menunjukkan bahwa rasa percaya diri yang tumbuh akibat dukungan pemimpin dapat memperkuat keberanian karyawan dalam menciptakan ide-ide baru. Selain itu, pemimpin etis biasanya memberikan otonomi dan kejelasan nilai dalam pekerjaan, yang merupakan faktor penting dalam membangun motivasi intrinsik untuk berinovasi. Dalam konteks karyawan Gojek yang mayoritas berasal dari generasi milenial usia 25–40 tahun, model kepemimpinan ini sangat sesuai karena generasi ini cenderung menghargai keadilan, keterbukaan, dan fleksibilitas kerja. Oleh karena itu, hasil penelitian ini menyarankan agar manajemen Gojek mempertimbangkan peningkatan pelatihan etika dan kepemimpinan transformatif sebagai strategi untuk mendukung budaya inovasi yang berkelanjutan di perusahaan.

### **Pengaruh *Psychological Well-Being* terhadap *Innovative Work Behavior***

Hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa *Psychological Well-Being* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* karyawan Gojek, dengan nilai estimasi koefisien sebesar 0,421 dan p-value sebesar 0,000. Temuan ini menegaskan bahwa karyawan yang memiliki tingkat kesejahteraan psikologis tinggi cenderung lebih mampu menciptakan ide-ide baru, mempromosikan inovasi kepada rekan kerja, serta mengimplementasikan solusi kreatif di lingkungan kerja. Dalam konteks Gojek, perusahaan dengan budaya kerja yang dinamis dan menuntut kecepatan adaptasi, kondisi psikologis yang sehat menjadi landasan penting agar karyawan tetap produktif, kreatif, dan solutif dalam menghadapi tantangan operasional sehari-hari. Penelitian ini memperkuat temuan (Dwiastuti & Etikariena, 2020) yang menyatakan bahwa perilaku kerja inovatif merupakan hasil kombinasi kemampuan kognitif dan kesiapan emosional yang saling mendukung.

Lebih jauh, *Psychological Well-Being* berkontribusi dalam meningkatkan psychological safety atau rasa aman psikologis di tempat kerja, yang merupakan prasyarat penting dalam mendorong inovasi. Studi oleh (Xu & Suntrayuth, 2022) mengungkapkan bahwa kondisi mental yang stabil dan positif memungkinkan karyawan mengambil risiko tanpa rasa takut terhadap kegagalan atau penilaian negatif, sehingga mereka lebih terdorong untuk mencoba hal-hal baru dan menyumbangkan ide-ide inovatif. Selain itu, penelitian ini juga menyoroti bahwa emosi positif yang muncul dari kesejahteraan psikologis meningkatkan work engagement, yaitu keterlibatan, semangat, dan dedikasi kerja faktor-faktor utama yang mendorong perilaku inovatif (Ali et al., 2022). Dalam organisasi seperti Gojek, yang sangat bergantung pada kecepatan inovasi untuk mempertahankan keunggulan kompetitif, menjaga dan meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan bukan hanya berdampak pada produktivitas individu, tetapi juga memperkuat kapasitas inovasi organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, perusahaan

disarankan untuk mengembangkan program kerja yang mendukung keseimbangan emosional, hubungan sosial yang sehat, serta memberikan rasa makna dalam pekerjaan guna mendorong munculnya inovasi dari dalam organisasi.

### **Pengaruh *Work Related Social Media Use* terhadap *Innovative Work Behavior* melalui *Psychological Well-Being***

Hasil uji mediasi untuk hipotesis keenam (H6) menunjukkan bahwa *Work Related Social Media Use* memiliki pengaruh positif terhadap *Innovative Work Behavior* melalui peningkatan *Psychological Well-Being*, dengan nilai estimasi sebesar 0,308. Temuan ini mengindikasikan bahwa pemanfaatan media sosial dalam konteks pekerjaan tidak hanya berdampak langsung terhadap perilaku inovatif karyawan, tetapi juga memberikan pengaruh tidak langsung yang signifikan melalui peningkatan kesejahteraan psikologis mereka.

Dengan kata lain, karyawan yang menggunakan media sosial secara positif untuk berbagi informasi kerja, mendistribusikan dokumen, dan berkomunikasi dengan rekan kerja cenderung merasa lebih terkoneksi secara sosial, termotivasi secara emosional, dan lebih puas secara psikologis. Kondisi mental yang sehat ini menjadi landasan penting bagi mereka untuk menghasilkan, menyampaikan, dan mengimplementasikan ide-ide inovatif di tempat kerja.

Temuan ini sejalan dengan konsep yang dijelaskan dalam tinjauan pustaka, bahwa *Psychological Well-Being* berperan sebagai mediator yang menghubungkan digitalisasi komunikasi kerja dengan perilaku inovatif (Zhou et al., 2022). Karyawan dengan kesejahteraan psikologis yang tinggi memiliki kemampuan lebih baik untuk mengeksplorasi ide-ide baru, mengambil risiko terukur, dan menunjukkan keberanian dalam berinovasi untuk menyelesaikan tantangan organisasi. Selain itu, teori *Social Exchange* memperkuat pemahaman bahwa interaksi berbasis kepercayaan melalui media sosial dapat meningkatkan modal sosial serta rasa memiliki terhadap organisasi, yang pada akhirnya memperkuat inovasi berbasis kolaborasi.

Dalam konteks Gojek yang bergerak dengan kecepatan tinggi dan mengandalkan sistem digital, media sosial menjadi saluran vital untuk memperkuat koneksi emosional dan pertukaran informasi antar karyawan. Oleh karena itu, hasil penelitian ini menyiratkan bahwa optimalisasi penggunaan media sosial secara profesional dapat meningkatkan kesejahteraan mental karyawan yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kontribusi inovatif mereka dalam organisasi.

### **Pengaruh *Ethical Leadership* terhadap *Innovative Work Behavior* melalui *Psychological Well-Being***

Hasil uji mediasi untuk hipotesis ketujuh (H7) menunjukkan bahwa *Ethical Leadership* memiliki pengaruh positif terhadap *Innovative Work Behavior* melalui peningkatan *Psychological Well-Being*, dengan nilai estimasi sebesar 0,231. Temuan ini mengindikasikan bahwa persepsi karyawan terhadap kepemimpinan etis tidak hanya berdampak langsung terhadap perilaku kerja inovatif, tetapi juga secara tidak langsung melalui penguatan kesejahteraan psikologis mereka. Pemimpin yang bertindak dengan keadilan, konsistensi moral, serta perhatian terhadap kesejahteraan bawahannya mampu menciptakan rasa aman dan kepercayaan di antara anggota tim. Rasa aman ini selanjutnya memupuk semangat, makna dalam bekerja, serta kepercayaan diri karyawan untuk mengemukakan ide-ide baru dan melakukan eksplorasi dalam penyelesaian tugas. Dalam konteks Gojek yang memiliki lingkungan kerja dinamis, kepemimpinan etis memberikan ruang dan dukungan yang memungkinkan karyawan berkembang secara psikologis dan kreatif.

Secara teoritis, temuan ini konsisten dengan Social Learning Theory, yang menyatakan bahwa pemimpin bertindak sebagai role model yang perilakunya ditiru oleh bawahan. Pemimpin etis menunjukkan integritas dan kejujuran, yang tidak hanya meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan, tetapi juga menginspirasi mereka untuk berinovasi secara etis dan berkelanjutan. Penelitian (Jia et al., 2022; Zahra & Waheed, 2017) menegaskan bahwa *Psychological Well-Being* berperan sebagai mediator penting antara *Ethical Leadership* dan *Innovative Work Behavior* dengan memperkuat motivasi intrinsik seperti efikasi diri, makna kerja, dan determinasi pribadi. Di lingkungan kerja seperti Gojek, di mana kecepatan dan inovasi merupakan kunci daya saing, kondisi mental karyawan yang sehat menjadi fondasi penting bagi pengambilan inisiatif yang berani dan konstruktif. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk memperkuat pelatihan kepemimpinan berbasis nilai yang tidak hanya fokus pada pencapaian kinerja, tetapi juga pada peran pemimpin dalam membangun iklim kerja yang sehat secara psikologis dan inovatif secara kolektif.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan tujuan penelitian serta hasil analisis yang telah disampaikan, dapat ditarik beberapa kesimpulan penting mengenai hubungan antara *Work Related Social Media Use*, *Ethical Leadership*, *Psychological Well-Being*, dan *Innovative Work Behavior* pada karyawan perusahaan Gojek di Jakarta Selatan. Keempat variabel tersebut saling berinteraksi dan memiliki pengaruh signifikan satu sama lain, yang menunjukkan bahwa faktor-faktor ini sangat krusial dalam mendukung kinerja dan inovasi di sektor transportasi dan akomodasi yang sangat dibutuhkan oleh masyarakat.

Pertama, penggunaan media sosial yang berkaitan dengan pekerjaan (*Work Related Social Media Use*) terbukti berpengaruh positif terhadap kesejahteraan psikologis (*Psychological Well-Being*) karyawan. Hal ini menandakan bahwa pemanfaatan media sosial secara profesional dapat meningkatkan rasa keterhubungan sosial dan kepuasan psikologis di lingkungan kerja. Selain itu, kepemimpinan etis (*Ethical Leadership*) juga memiliki pengaruh positif terhadap kesejahteraan psikologis karyawan, di mana gaya kepemimpinan yang adil dan bertanggung jawab mampu menciptakan lingkungan kerja yang aman dan mendukung.

Selanjutnya, baik *Work Related Social Media Use* maupun *Ethical Leadership* secara langsung memberikan dampak positif terhadap perilaku kerja inovatif (*Innovative Work Behavior*). Karyawan yang aktif menggunakan media sosial untuk keperluan pekerjaan serta yang dipimpin oleh pemimpin dengan etika tinggi, cenderung lebih kreatif dan berani mengambil inisiatif dalam menghasilkan inovasi di tempat kerja.

Lebih jauh, kesejahteraan psikologis juga terbukti berkontribusi signifikan dalam meningkatkan perilaku inovatif karyawan, sehingga kondisi mental yang sehat menjadi pondasi penting dalam mendukung kreativitas dan produktivitas. Dalam konteks ini, *Psychological Well-Being* berperan sebagai mediator yang menghubungkan *Work Related Social Media Use* dan *Ethical Leadership* dengan *Innovative Work Behavior*. Artinya, pengaruh penggunaan media sosial dan kepemimpinan etis terhadap perilaku inovatif karyawan terjadi melalui peningkatan kesejahteraan psikologis mereka. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa kesejahteraan psikologis merupakan faktor kunci yang memperkuat hubungan antara digitalisasi komunikasi kerja, kepemimpinan yang etis, dan inovasi dalam organisasi. Oleh karena itu, perusahaan Gojek disarankan untuk terus mengoptimalkan penggunaan media sosial secara profesional serta mengembangkan budaya kepemimpinan yang beretika guna menciptakan lingkungan kerja yang sehat secara psikologis dan inovatif secara berkelanjutan.

### Saran

Berdasarkan temuan dan keterbatasan dalam penelitian ini, terdapat beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya guna mengembangkan studi lebih lanjut. Pertama, disarankan agar penelitian di masa depan memilih objek penelitian dari sektor industri dan lokasi geografis yang berbeda.

Hal ini penting agar hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih luas dan relevan untuk berbagai konteks pekerjaan dan lingkungan kerja yang beragam. Kedua, pengembangan area studi di luar wilayah Jakarta Selatan sangat dianjurkan agar hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih tinggi dan dapat diaplikasikan pada populasi yang lebih luas. Dengan memperluas cakupan geografis, pemahaman tentang hubungan antar variabel yang diteliti akan menjadi lebih komprehensif dan bermanfaat bagi berbagai perusahaan dan sektor.

Ketiga, penambahan variabel baru seperti *Job Satisfaction* (kepuasan kerja), *Organizational Commitment* (komitmen organisasi), dan *Employee Green Behavior* (perilaku ramah lingkungan karyawan) dapat memperkaya model penelitian yang ada. Variabel-variabel tersebut berpotensi memberikan wawasan lebih mendalam terkait keberhasilan dalam penerapan *Work Related Social Media Use* serta pengaruhnya terhadap *Innovative Work Behavior*. Dengan memasukkan variabel tambahan, penelitian di masa depan dapat menggali faktor-faktor lain yang turut memengaruhi inovasi dan kesejahteraan karyawan secara lebih holistik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afsar, B., & Umrani, W. A. (2019). Transformational leadership and innovative work behavior: The role of motivation to learn, task complexity and innovation climate. *European Journal of Innovation Management*, 23(3), 402–428. <https://doi.org/10.1108/EJIM-12-2018-0257>

- Alamin, Z., Lukman, L., Missouri, R., Annafi, N., Sutriawan, S., & Khairunnas, K. (2022). Penguatan Daya Saing UMKM Melalui Pelatihan Keterampilan Teknologi Di Era Society 5.0. *Taroa: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(2), Article 2. <https://doi.org/10.52266/taroa.v1i2.1235>
- 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. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.942580>
- Amalina, H., & Pusparini, E. S. (2023). Influence of Social Media Communication on Employee Innovative Work Behavior: Mediating Role of Work Engagement. *7th Global Conference on Business, Management, and Entrepreneurship (GCBME 2022)*, 1518–1526.
- Ariyanti, N., & Sawitri, H. S. R. (2023). Kepemimpinan Transformasional di Era Revolusi Industri 4.0 dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Pada Sektor Publik. *Prosiding Seminar Nasional Unimus*, 6. <https://prosiding.unimus.ac.id/index.php/semnas/article/download/1461/1465>
- Bodhi, R., Luqman, A., Hina, M., & Papa, A. (2023). Work-related social media use and employee-related outcomes: A moderated mediation model. *International Journal of Emerging Markets*, 18(11), 4948–4967.
- Chaudhry, S., & Chhajer, R. (2023). Enhancing psychological well-being of school teachers in India: Role of energy management, thriving, and stress. *Frontiers in Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1239587>
- Divanissa, V., Emilisa, N., Maharani, A. S., & Maulidia, R. (2024). Pengaruh Ethical Leadership, Trust In Leader Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Work Engagement Pada Karyawan Di Dua Cabang Perusahaan Abhimata Citra Abadi Jakarta Pusat. *Pelita: Jurnal Penelitian Dan Karya Ilmiah*, 24(1), 68–78.
- Dwiastuti, D. A., & Etikariena, A. (2020). Hubungan antara sikap kompetitif berlebihan dan perilaku kerja inovatif. *Jurnal Diversita*, 6(1), 28–39.
- Enwereuzor, I. K., Adeyemi, B. A., & Onyishi, I. E. (2020). Trust in leader as a pathway between ethical leadership and safety compliance. *Leadership in Health Services*, 33(2), 201–219. <https://doi.org/10.1108/LHS-09-2019-0063>
- Etikariena, A. (2018). Perbedaan perilaku kerja inovatif berdasarkan karakteristik individu karyawan. *Jurnal Psikologi*, 17(2), 107–118.
- Herawati, J., & Prayekti, P. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Etis Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Batik Di Jogjakarta. *SOSIOHUMANIORA: Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 1(1). <https://doi.org/10.30738/sosio.v1i1.516>
- Islam, T., Zulfiqar, I., Aftab, H., Alkharabsheh, O. H. M., & Shahid, M. K. (2024). Testing the waters! The role of ethical leadership towards innovative work behavior through psychosocial well-being and perceived organizational support. *Journal of Organizational Change Management*, 37(5), 1051–1072. <https://doi.org/10.1108/JOCM-09-2023-0382>
- Jia, K., Zhu, T., Zhang, W., Rasool, S. F., Asghar, A., & Chin, T. (2022). The linkage between ethical leadership, well-being, work engagement, and innovative work behavior: The empirical evidence from the higher education sector of China. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(9), 5414.
- Karch, M. (2010). Social Media and Work. In S. Anglin, D. Pundick, C. Andres, M. Beckner, E. Buckingham, G. Cornell, J. Gennick, J. Hassell, M. Lowman, M. Moodie, D. Parkes, J. Pepper, F. Pohlmann, B. Renow-Clarke, D. Shakeshaft, M. Wade, T. Welsh, M. Tobin, & D. Larson (Eds.), *Android for Work* (pp. 139–157). Apress. [https://doi.org/10.1007/978-1-4302-3001-4\\_11](https://doi.org/10.1007/978-1-4302-3001-4_11)

- Karmelia, M. C., DwiLipita, D. S., Satya, R. T., & Emilisa, N. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Project Success Terhadap Pekerja Lepas Konstruksi Di Majalengka. *Jurnal Ekonomi Sinergi*, 8(12), Article 12. <https://oaj.jurnalhst.com/index.php/jes/article/view/7270>
- Li, T., & Tang, N. (2022). Inclusive leadership and innovative performance: A multi-level mediation model of psychological safety. *Frontiers in Psychology*, 13, 934831.
- Liu, X., Huang, Y., Kim, J., & Na, S. (2023). How ethical leadership cultivates innovative work behaviors in employees? Psychological safety, work engagement and openness to experience. *Sustainability*, 15(4), 3452.
- Lubis, G. B., & Abadi, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Etis terhadap komitmen organisasional, kinerja karyawan, dan keterlibatan karyawan pada industri perbankan. *OPTIMAL Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(4), 56–75.
- Muchiri, M. K., McMurray, A. J., Nkhoma, M., & Pham, H. C. (2020). Mapping Antecedents of Innovative Work Behavior: A Conceptual Review. *The Journal of Developing Areas*, 54(4). <https://muse.jhu.edu/pub/51/article/738671>
- Nopiando, B. (2012). Hubungan antara job insecurity dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan outsourcing. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 1(2). <https://journal.unnes.ac.id/sju/sip/article/view/2637>
- Rahama, K., & Izzati, U. A. (2021). Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Psychological Well-Being Pada Karyawan. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(7), 94–106. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v8i7.41818>
- Santiago-Torner, C., González-Carrasco, M., & Miranda-Ayala, R. (2025). Relationship Between Ethical Climate and Burnout: A New Approach Through Work Autonomy. *Behavioral Sciences*, 15(2), Article 2. <https://doi.org/10.3390/bs15020121>
- Sharma, A., Agrawal, R., & Khandelwal, U. (2019). Developing ethical leadership for business organizations: A conceptual model of its antecedents and consequences. *Leadership & Organization Development Journal*, 40(6), 712–734. <https://doi.org/10.1108/LODJ-10-2018-0367>
- Sinaga, Z. V., Fitri, N. K., Zahra, N. M., Khasanah, A., Ardiningrum, N. A., & Mangundjaya, W. L. (2024). Peran Kepemimpinan Terhadap Kesejahteraan Psikologis (Psychological Well-Being) Karyawan di Tempat Kerja: Literatur Review. *Jurnal Greenation Sosial Dan Politik*, 2(3), 1–11.
- Siregar, Z. M. E., Supriadi, Y. N., Pranowo, A. S., & Harahap, N. J. (2022). A multidimensional approach in examining the role of self-efficacy on innovative work behavior: Evidence from the creative industry. *Problems and Perspectives in Management*, 20(2), 588.
- Tabiu, A. (2023). Impact of ethical leadership, HRM practices and ethical climate on organizational citizenship behaviors in Nigerian local governments. *International Journal of Public Leadership*, 19(3), 229–245. <https://doi.org/10.1108/IJPL-06-2022-0038>
- Uppathampracha, R. (2022). How Ethical Leadership Sparks Employee Innovative Work Behavior: Examining the Sequential Mediating Role of Employee Resilience and Work Engagement. *ABAC Journal*, 42(3), Article 3. <https://doi.org/10.14456/abacj.2022.29>
- van Zoonen, W., Verhoeven, J. W. M., & Vliegenthart, R. (2017). Understanding the consequences of public social media use for work. *European Management Journal*, 35(5), 595–605. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2017.07.006>
- Wang, H., Chen, X., Wang, H., & Xie, M. (2022). Employee innovative behavior and workplace wellbeing: Leader support for innovation and coworker ostracism as mediators. *Frontiers in Psychology*, 13, 1014195.
- Wang, Y., Derakhshan, Ali, & Azari Noughabi, M. (2024). The interplay of EFL teachers' immunity, work engagement, and psychological well-being: Evidence from four Asian countries. *Journal of*

*Multilingual and Multicultural Development*, 45(8), 3241–3257.  
<https://doi.org/10.1080/01434632.2022.2092625>

- Wang, Z., Hangeldiyeva, M., Ali, A., & Guo, M. (2022). Effect of enterprise social media on employee creativity: Social exchange theory perspective. *Frontiers in Psychology*, 12, 812490.
- Xu, Z., & Suntrayuth, S. (2022). Innovative work behavior in high-tech enterprises: Chain intermediary effect of psychological safety and knowledge sharing. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1017121>
- Zahra, T. T., & Waheed, A. (2017). Influence of ethical leadership on innovative work behavior: Examination of individual-level psychological mediators. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 11(2), 448–470.
- Zhao, J., Guo, T., Shang, S., & Wang, M. (2021). Work along Both Lines: The Positive Impact of Work-Based Social Media Use on Job Performance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(21), Article 21. <https://doi.org/10.3390/ijerph182111578>
- Zhou, R., Luo, Z., Zhong, S., Zhang, X., & Liu, Y. (2022). The Impact of Social Media on Employee Mental Health and Behavior Based on the Context of Intelligence-Driven Digital Data. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(24), Article 24. <https://doi.org/10.3390/ijerph192416965>