



**PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* DAN *HAPPINESS AT WORK*
TERHADAP *JOB EMBEDDEDNESS* YANG DIMEDIASI PERILAKU
INOVATIF TENAGA KEPENDIDIKAN
PADA PERGURUAN TINGGI NEGERI X**

TESIS

TAUFIK M NIM 2210121017

**PROGRAMA STUDI MANAJEMEN PROGRAM MAGISTER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN”
JAKARTA
2024**



**PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* DAN *HAPPINESS AT WORK*
TERHADAP *JOB EMBEDDEDNESS* YANG DIMEDIASI PERILAKU
INOVATIF TENAGA KEPENDIDIKAN
PADA PERGURUAN TINGGI NEGERI X**

TESIS

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Magister Manajemen

TAUFIK M 2210121017

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM MAGISTER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"
JAKARTA
2024**

PERNYATAAN ORISINALITAS

Tesis ini adalah hasil karya sendiri, dan semua sumber yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : **Taufik M**

NIM. : 2210121017

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan saya ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku

Jakarta, Maret 2024
Yang menyatakan,

Taufik M

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TESIS
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademika Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Taufik M
NIM. : 2210121017
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Magister Manajemen
Jenis Karya : Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non Exclusive Royalty Free Right*) atas Tesis saya yang berjudul:

Pengaruh *quality of work life* dan *happiness at work* terhadap *job embeddedness* yang dimediasi perilaku inovatif tenaga kependidikan aparatur sipil negara pada Perguruan Tinggi Negeri X

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti ini Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan Tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Perguruan

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Jakarta

Pada tanggal: Maret 2024

Yang menyatakan,

materai Rp. 10.000,-

(Taufik M)

Pengaruh *quality of work life* dan *happiness at work* terhadap *job embeddedness* yang dimediasi perilaku inovatif tenaga kependidikan aparatur sipil negara pada Perguruan Tinggi Negeri X

By Taufik M

Abstract

This study seeks to investigate the impact of job embeddedness variables on happiness at work, innovative behavior, and quality of work life. The research employs a quantitative methodology, with a sample size of 120 employees. Data collection involves administering a questionnaire, and the analysis is conducted using Structural Equation Modeling (SEM) techniques with the assistance of the SEM PLS program. The findings of the study indicate that (1) a favorable quality of work life significantly contributes to innovative behavior with p value of $0.000 < 0.05$, T statistic $6.484 > 1.96$ and a positive path coefficient of 0.488; (2) increased happiness at work has a positive and significant influence on innovative behavior with p value of $0.000 < 0.05$, T statistics $4.035 > 1.96$ and a positive path coefficient of 0.352; (3) a higher quality of work life positively and significantly affects job embeddedness with p value of $0.007 < 0.05$, T statistic of $2.700 > 1.96$ and a positive path coefficient of 0.222; (4) enhanced happiness at work is positively and significantly associated with job embeddedness with p value of $0.000 < 0.05$, T statistics $4.035 > 1.96$ and a positive path coefficient of 0.352; (5) engaging in innovative behavior has a positive and significant impact on job embeddedness with p value of $0.002 < 0.05$, T statistic of $3.164 > 1.96$ and a positive path coefficient of 0.272.

Keywords : *job embeddedness, happiness at work, innovative behavior and quality of work life*

Pengaruh *quality of work life* dan *happiness at work* terhadap *job embeddedness* yang dimediasi perilaku inovatif tenaga kependidikan aparatur sipil negara Pada Perguruan Tinggi Negeri X

Oleh Taufik M

Abstract

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengevaluasi dampak variabel *job embeddedness* terhadap kebahagiaan di tempat kerja, perilaku inovatif, dan kualitas kehidupan kerja. Metode yang diterapkan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Responden yang terlibat dalam penelitian ini berjumlah 120 karyawan. Data penelitian dikumpulkan melalui pengisian kuesioner dan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis SEM menggunakan bantuan program SEM PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kualitas kehidupan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif dengan nilai *P value* sebesar $0,000 < 0,05$, T statistik $6,484 > 1,96$ dan koefisien jalur positif sebesar $0,488$; (2) kebahagiaan di tempat kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif dengan *p value* sebesar $0,000 < 0,05$, T Statistik $4,035 > 1,96$ dan koefisien jalur koefisien positif sebesar $0,352$; (3) kualitas kehidupan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap *job embeddedness* dengan nilai *p value* sebesar $0,007 < 0,05$, T statistik $2,700 > 1,96$ dan koefisien jalur positif sebesar $0,222$; (4) kebahagiaan di tempat kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap *job embeddedness* dengan *p value* sebesar $0,000 < 0,05$, T Statistik $4,035 > 1,96$ dan koefisien jalur koefisien positif sebesar $0,352$; (5) perilaku inovatif memiliki dampak positif dan signifikan terhadap *job embeddedness* dengan nilai *p value* sebesar $0,002 < 0,05$, T statistik $3,164 > 1,96$ dan koefisien jalur positif sebesar $0,272$.

Kata Kunci : *job embeddedness* kebahagiaan di tempat kerja, perilaku inovatif dan *quality of work life*

TESIS

**PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* DAN *HAPPINESS AT WORK*
TERHADAP *JOB EMBEDDEDNESS* YANG DIMEDIASI PERILAKU
INOVATIF TENAGA KEPENDIDIKAN APARATUR SIPIL NEGARA
PADA PERGURUAN TINGGI NEGERI X**

Dipersiapkan dan disusun oleh :

TAUFIK M 2210121017

**Telah dipertahankan di depan Tim Penguji pada tanggal : Maret 2024
dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima**

Prof. Dr. Prasetyo Hadi, M.M.

Ketua Penguji

Dr. Dr. Yudi Nur Supriadi, Sos.I., M.M. Dr. Mahendro Sumardjo, MM.,QIA.,CSFA

Penguji I

Penguji II (Pembimbing)

Dr. Jubaedah Nawir, S.E., M.M.

Dekan

Dr. Dr. Yudi Nur Supriadi, Sos.I., M.M.

Ketua Program Studi

Disahkan di : Jakarta

Pada tanggal : Maret 2024



BERITA ACARA UJIAN TESIS
SEMESTER GANJIL TA 2023/2024

Pada hari ini, tanggal Maret 2024, telah dilaksanakan Ujian Tesis bagi

Mahasiswa:

Nama : Taufik M

Nomor Induk Mahasiswa : 2210121017

Program Studi : Magister Manajemen

**"PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* DAN *HAPPINESS AT WORK*
TERHADAP *JOB EMBEDDEDNESS* YANG DIMEDIASI PERILAKU INOVATIF
TENAGA KEPENDIDIKAN APARATUR SIPIL NEGARA
PADA PERGURUAN TINGGI NEGERI X**

Dinyatakan yang bersangkutan *Lulus / Tidak Lulus* *)

Tim Penguji

No	Dosen Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1	Prof. Dr. Prasetyo Hadi, M.M.	Ketua Penguji	1.....
2	Dr. Dr. Yudi Nur Supriadi, Sos.I., M.M.	Anggota 1	2.....
3	Dr. Mahendro Sumardjo, MM.,QIA.,CSFA	Anggota 2**)	3.....

Catatan :

*) Coret yang tidak perlu

***) Dosen Pembimbing

JAKARTA, Maret 2024
MENGENAL
A.n. Dekan
Kaprog Magister Manajemen

Dr. Dr. Yudi Nur Supriadi, Sos.I., M.M.

PRAKATA

Puji dan syukur dipanjatkan Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya yang tiada pernah putus dan senantiasa dilimpahkan sehingga tesis ini dapat diselesaikan dengan baik. Penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Quality Of Work Life Dan Happiness at Work Terhadap Job Embeddedness yang Dimediasi Perilaku Inovatif Tenaga Kependidikan Aparatur Sipil Negara Tenaga Kependidikan Aparatur Sipil Negara Pada Perguruan Tinggi Negeri X* ini telah dijalankan sejak September 2023 hingga Januari 2024.**

Penulis menghaturkan terima kasih kepada Dr. Yudi Nur Supriadi, S.Sos.I., MM. sebagai Dosen Pembimbing I dan Dr. Mahendro Sumardjo, M.M., QIA. sebagai Dosen Pembimbing II yang telah memberikan banyak arahan, petunjuk dan bimbingan yang sangat membantu dalam menyelesaikan karya ilmiah ini.

Tesis ini didedikasikan untuk seluruh pegawai dan setiap insan pemangku sumber daya manusia Indonesia dengan harapan dapat menjadi sebuah kontribusi penulis dalam mendukung dan mengembangkan literasi dan inklusi sumber daya manusia Indonesia. Akhirnya, tak cukup untaian kata terima kasih yang penulis haturkan kepada Ayah, Ibunda dan Istri tercinta, serta anak-anak yang membanggakan. Terima kasih atas dukungan, semangat tak kenal lelah serta pengertian yang begitu berarti dari seluruh keluarga sepanjang proses penyelesaian tesis ini.

Tiada gading yang tak retak, banyak sekali ketidaksempurnaan, semoga masukan dan koreksi dari semua pihak akan memberikan celah kebaikan pada tesis ini. Salam Bela Negara.

Jakarta, Maret 2024

Taufik M

DAFTAR ISI

JUDUL TESIS	ii
PERNYATAAN ORSINILITAS.....	iii
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS.....	iv
ABSTRACT.....	v
ABSTRAK.....	vi
TESIS.....	vii
BERITA ACARA UJIAN TESIS.....	viii
PRAKATA	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	19
1.3 Tujuan Penelitian	19
1.4 Manfaat Hasil Penelitian	20
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN MODEL HIPOTESIS	21
2.1 Landasan Teori	21
2.1.1 Pengertian Quality Of Work Life.....	21
2.1.2 Dimensi (Quality of Work Life).....	22
2.1.3 Indikator (Quality of Work Life).....	23
2.1.4 Pengertian Job Embeddedness.....	26
2.1.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Job Embeddedness.....	27
2.1.6 Dimensi Job Embeddedness.....	28
2.1.7 Indikator <i>Job Embededdness</i>	32
2.1.8 Pengertian Kebahagiaan Kerja (<i>Happiness at Work</i>)	33
2.1.9 Dimensi Kebahagiaan di Tempat Kerja.....	35

2.1.10	Indikator Kebahagiaan di Tempat Kerja.....	36
2.1.11	Perilaku Inovatif (<i>Innovatif Behavior</i>)	36
2.1.12	Ciri-Ciri Berperilaku Inovatif.....	37
2.1.13	Dimensi Prilaku Inovatif.....	37
2.1.14	Indikator Perilaku Inovatif.....	38
2.2	Penelitian yang relevan.....	39
2.3	Model Penelitian Empirik.....	50
2.4	Hipotesis.....	50
2.4.1	Pengaruh QWL terhadap Perilaku Inovatif.....	50
2.4.2	Pengaruh Kebahagiaan di Tempat Kerja terhadap Perilaku Inovatif.....	51
2.4.3	Pengaruh Prilaku Inovatif terhadap <i>Job Embeddedness</i>	51
2.4.4	Pengaruh QWL terhadap <i>Job Embeddedness</i>	52
2.4.5	Pengaruh kebahagiaan di tempat kerja terhadap <i>Job Embeddedness</i>	53
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....		54
3.1	Definisi Konseptual dan Operasional	54
3.1.1	Definisi Konseptual	54
3.1.2	Definisi Operasional.....	55
3.2	Populasi dan Sampel.....	58
3.2.1	Populasi.....	58
3.2.2	Sampel.....	60
3.3	Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Data.....	60
3.4	Teknik Analisis Data.....	61
3.4.1	Pengujian Validitas dan Realibilitas Instrumen.....	61
3.4.2	Analisis Deskriptif Karakteristik Responden.....	62
3.4.3	Analisis Deskripsi Variabel Penelitian.....	62
3.4.4	Analisis SEM PLS.....	63
3.5	Pengujian Out Model.....	65
3.6	Pengujian Inner Model.....	67

BAB IV HASIL ANALISA DAN PEMBAHASAN	70
4.1 Gambaran Objek Penelitian	70
4.1.1 Deskripsi Penelitian	70
4.1.2 Deskripsi Umum Gambaran objek penelitian.....	70
4.1.3 Deskripsi Karakteristik Responden.....	74
4.1.4 Deskripsi Variabel Penelitian.....	75
4.2 Uji Validitas Instrumen.....	82
4.2.1 Uji Reliabilitas Instrumen.....	84
4.2.2 Analisis SEM PLS.....	85
4.2.3 Pengujian Outer Model.....	87
4.2.4 Pengeujian Inner Model.	93
4.3 Pengujian Hipotesis dan Analisis.....	101
4.4 Pembahasan.....	104
4.4.1 Pengaruh QWI terhadap Perilaku Inovatif.....	105
4.4.2 Pengaruh Kebahagiaan di tempat kerja terhadap Perilaku Inovatif	105
4.4.3 Pengaruh QWL terhadap <i>Job Embededdness</i>	105
4.4.4 Pengaruh Kebahagiaan ditempat Kerja terhadap <i>Job Embededdness</i> ..	107
4.4.5 Pengaruh Perilaku Inovatif terhadap <i>Job Embededdness</i>	108
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	110
5.1 Kesimpulan.....	110
5.2 Keterbatasan Penelitian.....	111
5.3 Saran.....	111
5.3.1 Saran Untuk Instansi.....	112
5.3.2 Saran Bagi Penelitian Selanjutnya.....	113
DAFATAR PUSTKA	114
DAFTAR RIWAYAT HIDUP PENULIS.....	119
LAMPIRAN.....	122

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.	Indeks Pembangunan Manusia (IPM).....	6
Gambar 2.	Harapan Karyawan dari Tempat Kerja atau Pimpinan.....	6
Gambar 3.	Global Innovation Index.....	11
Gambar 4.	Kerangka konseptual.....	50
Gambar 5.	Spesifikasi Model SEM PLS.....	64
Gambar 6.	Struktur Organisasi UPN “Veteran” Jakarta	73
Gambar 7.	Model Penelitian (<i>hidden indicator</i>).....	85
Gambar 8.	Spesifikasi Model SEM PLS.....	86
Gambar 9.	Spesifikasi Model SEM PLS Algoritma.....	87
Gambar 10.	Hasil Estimasi Model Bootstraping.....	95
Gambar 11	Hasil Pengujian Hopotesis.....	100

DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Jumlah Tenaga Kependidikan ASN Setiap Sub Satker UPN “Veteran” Jakarta	2
Tabel 2.	Matriks Jenis Jabatan Fungsional PNS.....	15
Tabel 3.	Matriks Jenis Jabatan Fungsional PPPK.....	16
Tabel 4.	Jabatan Fungsional PNS dan PPPK yang sesuai dan tidak sesuai penempatannya	17
Tabel 5.	Penelitian Terdahulu.....	39
Tabel 6.	Kisi-kisi Instrumen Variabel QWL.....	55
Tabel 7.	Kisi-kisi Instrumen Variabel Perilaku Kerja Inovatif.....	56
Tabel 8.	Kisi-kisi Instrumen Variabel Kebahagiaan di Tempat Kerja.....	57
Tabel 9.	Kisi-kisi Instrumen Penelitian <i>Job Embeddedness</i>	58
Tabel 10.	Proporsi Pembagian Sampel.....	59
Tabel 11.	Skor Skala <i>Likert</i> Dalam Setiap Pertanyaan	61
Tabel 12.	Deskripsi Responden	73
Tabel 13.	Gambaran Instrumen Variabel Kebahagiaan di Tempat Kerja..	75
Tabel 14.	Gambaran Instrumen Variabel Perilaku Inovatif	76
Tabel 15.	Gambaran Instrumen Variabel <i>Quality of Work Life</i>	78
Tabel 16.	Gambaran Instrumen Variabel <i>Job Embeddedness</i>	79
Tabel 17.	Hasil Uji Validitas	82
Tabel 18.	Hasil Uji Reliabilitas	83
Tabel 19.	Hasil Uji Validitas Konvergen.....	88
Tabel 20.	Validitas Deskriminan menurut <i>Uji Fornell Larcker</i>	89
Tabel 21.	Validitas Deskriminan menurut nilai <i>Cross Loading</i>	90
Tabel 22.	HTMT antar Konstruk Latent	91
Tabel 23.	Reliabilitas Komposit.....	92
Tabel 24.	Nilai R Square	93
Tabel 25.	Q Square Model	94
Tabel 26.	SRMR.....	94

Tabel 27.	VIF Inner Model	95
Tabel 28.	Hasil Pengujian Pengaruh Langsung	95
Tabel 29.	Pengujian Pengaruh Tidak Langsung	97
Tabel 30.	Koefiseien Determinasi	99
Tabel 31.	Hasil Pengujian Hipotesis	101

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peranan sumber daya manusia menjadi elemen vital bagi Lembaga (instansi). Karyawan yang berkinerja baik dan memiliki keterikatan kuat terhadap pekerjaan dan perusahaan cenderung lebih produktif, puas, dan memiliki tingkat retensi yang tinggi. Tingkat keterikatan yang tinggi memotivasi karyawan untuk bekerja dengan antusiasme, memanfaatkan energi dengan optimal, dan berkontribusi positif dalam membentuk budaya organisasi. Organisasi perlu memberikan perhatian khusus pada pengembangan karyawan, budaya perusahaan, komunikasi yang efektif, serta dukungan kepemimpinan untuk mencapai tingkat keterikatan yang tinggi. Investasi dalam pemberdayaan karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja di mana karyawan merasa berarti dan terikat, mendukung kesinambungan dan kesuksesan jangka panjang organisasi (Chinanti & Siswati, 2020). Tujuan untuk mencapai kesesuaian dalam mengembangkan strategi fungsional, termasuk manajemen SDM, perlu selaras dengan strategi bisnis dan lingkungan internalnya (Armstrong, 2012).

Menurut Dessler, (2017) Manajemen SDM dimulai dengan peran manajer. Di Elance, organisasi ini terdiri dari individu dengan peran formal seperti manajer penjualan dan desainer web. Tugas seorang manajer adalah mencapai tujuan organisasi dengan mengelola orang-orang di dalamnya, melalui lima fungsi utama: perencanaan, pengorganisasian, penempatan staf, kepemimpinan, dan pengendalian. Fungsi manajemen merupakan serangkaian tugas penting untuk mencapai sasaran organisasi. Pertama, dalam perencanaan, sasaran organisasi ditetapkan dan rencana dibuat dengan memperhitungkan standar yang harus dicapai. Kedua, dalam pengorganisasian, tugas dan tanggung jawab ditetapkan untuk setiap anggota tim, serta struktur organisasi dibangun untuk memastikan komunikasi dan koordinasi yang efektif. Selanjutnya, dalam penempatan staf, perekrutan, seleksi, dan pelatihan karyawan dilakukan secara cermat untuk memastikan kesesuaian dengan kebutuhan organisasi. Kemudian, dalam

kepemimpinan, manajer harus mampu memotivasi tim, memimpin mereka menuju tujuan bersama, dan menjaga semangat kerja yang tinggi. Terakhir, dalam pengendalian, standar kinerja ditetapkan dan dipantau secara berkala, dengan tindakan korektif jika diperlukan. Dengan mengelola fungsi-fungsi ini secara efektif, manajemen dapat membawa organisasi menuju kesuksesan dan mencapai tujuan yang diinginkan

Dari lima unsur manajemen diatas peneliti tertarik melakukan penelitian pada unsur kepegawaian terkait dengan job emebdedness (keterikatan kerja). Menurut Sutampi et al., (2019) konsep keterikatan kerja menjadi hal yang penting. Keterikatan kerja (*Job embeddedness*) dijadikan sebuah konsep baru dan berpotensi memberikan wawasan yang berharga tentang perilaku karyawan dan tingkat keterikatan mereka dengan pekerjaan dan organisasi. Menurut (Mishra et al., 2022) *Job embeddedness* sebagai faktor yang menghalangi karyawan meninggalkan organisasi, termasuk koneksi, kesesuaian, dan pengorbanan, serta ketersediaan peluang pekerjaan internal. Hasil pemikiran Reitz & Smith (2018) ob *Job embeddedness* mencerminkan alasan karyawan tetap pada pekerjaan, menggabungkan faktor-faktor di dalam dan di luar organisasi yang memengaruhi ketahanan mereka. Hasil pemikiran Arinasari (2020) *job embeddedness* mencerminkan sifat-sifat organisasi yang membuat karyawan merasa tertahan atau bertahan di dalamnya.

Penerapan *job embeddedness* berdasarkan hasil pengamatan penulis ada beberapa fenomena masalah yang terjadi adanya tenaga pendidik merasa terisolasi dalam pelaksanaan administrasi untuk membantu proses operasional perguruan tinggi. Para tenaga pendidik merasa kesulitan dalam membangun jaringan sosial yang kuat dengan kolega sebidang karena kesibukan dan batasan sub satker yang berbeda.

Tabel 1. Jumlah Tenaga Kependidikan ASN Setiap Sub Satker

NO	UNIT KERJA	STATUS PEGAWAI	
		PNS	PPPK
1	Biro AKPK	7	8

2	Biro Umum dan Keuangan	14	19
3	LPPM	0	5
4	LPPPM	0	1
5	UPT Bahasa	0	2
6	UPT Perpustakaan	0	10
7	UPT TIK	0	1
8	UPT HUMAS	0	1
9	UKBPJ_ULP	1	0
10	Fakultas Ekonomi dan Bisnis	2	14
11	Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik	1	12
12	Fakultas Teknik	1	7
13	Fakultas Kedokteran	3	15
14	Fakultas Ilmu Komputer	1	5
15	Fakultas Hukum	1	8
16	Fakultas Ilmu Kesehatan	2	4
	Jumlah	33	112
	Total		145

Sumber : Database Laporan Kepegawaian, Tahun 2023 (Bagian Kepegawaian, n.d.)

Berdasarkan data diatas *job embeddedness* terkendala dengan para tenaga kependidikan yang merasa kesulitan dalam membangun jaringan sosial dikarenakan jumlah yang begitu banyak 145 pegawai diantara sub satuan kerja (sub satker), program kerja yang harus dilakukan setiap sub satker bahkan perbedaan wilayah seperti sub satker Fakultas Ilmu Kesehatan dan Fakultas Teknik jaraknya cukup jauh. Penelitian Ayu et al., (2016) yang menyatakan Tingkat keterikatan seseorang terhadap orang lain dan organisasi dapat memengaruhi kekokohan mereka dalam pekerjaan. Karyawan yang berupaya membangun hubungan yang erat dengan sesama di lingkungan kerja cenderung memiliki keterikatan yang lebih kuat terhadap pekerjaan dan organisasi.

Hasil analisis diatas diperkuat dari narasumber bagian keuangan UPN “Veteran” Jakarta pada Tanggal 23 November 2023 mengatakan:

“Kompensasi pegawai yang menjadi tanggungjawabnya, sehingga *job embeddedness* itu berkurang dan berdampak pada hubungan antar pegawai sehingga menimbulkan keinginan untuk dirotasi”

Job Embeddedness memiliki dua dimensi utama yang berkaitan dengan tautan atau ikatan seorang karyawan dengan organisasi, Dimensi ini mengacu pada faktor-faktor yang secara khusus mengaitkan karyawan dengan organisasi mereka. Ini bisa mencakup faktor-faktor seperti jaringan sosial, serta keterlibatan dalam proyek-proyek atau program-program organisasi. Semakin banyak tautan yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam organisasi, semakin kuat rasa keterikatannya.

Masalah-masalah yang terjadi pada proses *Job Embeddedness* diantaranya :

- a). Penempatan pegawai yang belum sesuai dengan jabatan fungsionalnya, beberapa staf merasa terisolasi dalam berkomunikasi untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Pegawai merasa kesulitan dalam membangun jaringan sosial yang kuat dengan kolega sebidang karena kesibukan dan batasan geografis yang ada di fakultas yang berbeda.
- b). Ketidak cocokan antara jabatan fungsionalnya dengan penempatan: Sebagian pegawai tenaga kependidikan memiliki jabatan fungsional tertentu dengan penempatan pada posisi yang berbeda yang dapat menghambat pembentukan hubungan yang baik antara staf.
- c). Kurang keterlibatan pegawai dalam pengembangan inovasi pekerjaan baru. Beberapa tendik merasa kurang terlibat dalam proses ini dan merasa bahwa mereka memiliki sedikit kontribusi dalam pengambilan keputusan, meskipun proyek-proyek tersebut berdampak pada administrasi mereka.

Tindakan inovatif yang mengarah pada peningkatan efisiensi kerja dapat membantu organisasi mencapai tujuan mereka dengan lebih cepat. Untuk menerapkan perilaku kerja inovatif secara sistematis, diperlukan komitmen, keterlibatan, dan kepemimpinan yang kuat dari manajemen dalam mengembangkan faktor pendukung, baik yang bersifat teknis maupun non-teknis,

guna mendorong perilaku inovatif dalam setiap aspek pekerjaan. Bagian Atas Formulir (Dedi Kudinar dan Rutinaias Haholongan, 2018)

SDM memiliki peran bagi organisasi besar maupun kecil, kesuksesan organisasi sangat bergantung pada kualitas pegawai yang terlibat dalam operasinya. Ukuran, kekuatan, dan ketahanan organisasi sangat tergantung pada kemampuan SDM. Jika SDM dalam organisasi berkembang dengan baik, itu akan berdampak positif pada perkembangan organisasi secara keseluruhan. Sebaliknya, jika ada masalah dengan SDM dalam organisasi, ini dapat memengaruhi kualitas dan kemajuan organisasi tersebut.

Keberadaan SDM atau pegawai dalam organisasi juga diperankan adanya keterikatan kerja (*job embeddedness*). *Job embeddedness* penemuan baru yang masih belum banyak diketahui, dan jika dipelajari lebih lanjut, diharapkan akan memberikan wawasan yang berharga tentang perilaku karyawan (Sutampi et al., 2019). Dalam konteks organisasi, seringkali kita melihat pegawai yang memutuskan untuk berpindah pekerjaan atau sebaliknya, memiliki tekad kuat untuk tetap dan berkontribusi dalam organisasi tersebut. Faktor-faktor seperti *Quality Of Work Life*, Kebahagiaan Kerja (*happines at work*) dan Perilaku Inovatif (*inovatif behavior*) memainkan peran penting dalam menentukan apakah pegawai akan memutuskan untuk tetap bekerja di organisasi atau mencari kesempatan lain. Dengan demikian, ini menandakan perlunya organisasi memahami dan mengelola faktor-faktor itu secara efektif guna mengurangi tingkat pergantian pegawai yang bisa berdampak negatif pada organisasi.

Job embeddedness sebuah konsep yang menggambarkan bagaimana seorang pegawai merasa mencintai dan menjiwai pekerjaannya sehingga pegawai tersebut memilih untuk tetap bertahan di suatu organisasi dan merasa tidak bisa memisahkan diri dari pekerjaannya karena pengaruh aspek-aspek dari dalam dan luar pekerjaan itu (Arinasari, 2020). Hal ini berpengaruh penting bagi pegawai dalam menghadapi tekanan yang dialami di dalam maupun luar lingkungan pekerjaan. Ada berbagai macam masalah yang memengaruhi pekerjaan seorang karyawan meliputi Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality Of Work Life*), Kebahagiaan di Tempat Kerja (*Happiness at Work*) dan Perilaku Inovatif (*Inovatif Beahvior*).

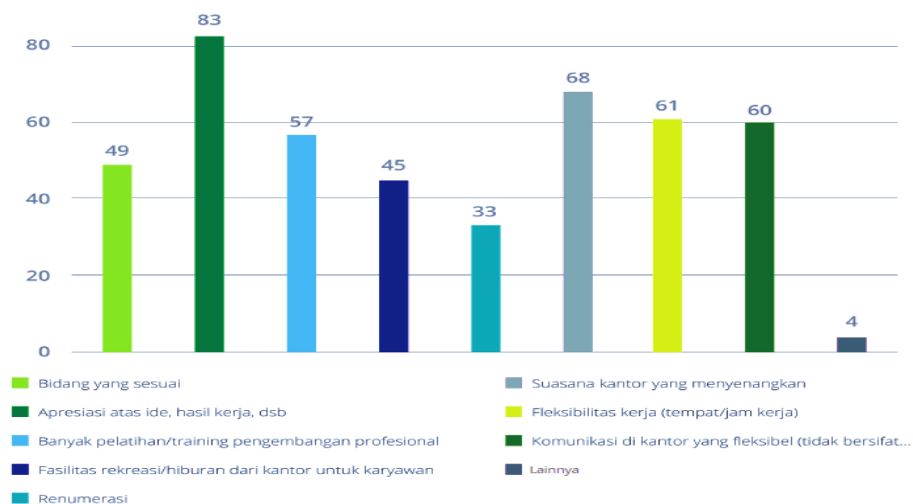
Menurut Badan Pusat Statistik (2022), #indeks pembangunan manusia (IPM) Sejak 2016, Indonesia telah mencapai kategori IPM tinggi setelah sebelumnya berada dalam kategori sedang. IPM adalah ukuran penting untuk menilai kemajuan pembangunan kualitas hidup masyarakat. Selama satu dekade terakhir, IPM Indonesia meningkat dari 66,53 pada tahun 2010 menjadi 72,91 pada tahun 2022, dengan laju pertumbuhan rata-rata sebesar 0,77 persen per tahun.



Sumber : Data BPS 2022

Gambar 1. IPM

Menurut Dessler, G, (2020) Perusahaan harus melalui suatu proses untuk mendapatkan, melatih, mengevaluasi, dan memperhatikan hubungan kerja, serta memastikan keadilan dan aspek-aspek lainnya dalam pengelolaan karyawan.



Sumber : (Deloitte, 2019) Gambar 2. Harapan Karyawan dari Tempat Kerja

Hasil survey Deloitte, (2019) menggambarkan harapan karyawan dari tempat kerja atau pimpinan, menunjukkan bahwa dalam mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas perlu menciptakan lingkungan kerja berupa suasana kantor yang nyaman dan fleksibilitas kerja yang sesuai agar dapat memberikan *quality of work life* sehingga tidak menimbulkan stres kerja bagi karyawan, setelah terciptanya lingkungan kerja yang tepat perusahaan perlu memperhatikan apresiasi atas ide sebagai wujud *inovatif behavior*, kemudian tepat dalam menempatkan karyawan yang disesuaikan dengan minat bidang kerja agar dapat menciptakan *job embeddedness*, upaya tersebut perlu dilakukan untuk menekan tingkat *turnover* karyawan.

Saat ini tujuan individu untuk bekerja tidak hanya mencari uang saja, melainkan untuk memenuhi kebutuhan yang lain seperti kebutuhan untuk dihargai, membentuk ketertarikan sosial serta merasa kompeten dalam kehidupan pekerjaan. Kualitas kehidupan kerja atau *Quality of Work Life (QWL)* merupakan isu menarik yang menjadi tantangan bagi organisasi dalam penataan lingkungannya. Menurut (Dessler, 2013) kualitas kehidupan kerja diartikan sebagai suatu keadaan dimana anggota organisasi, dan kemampuan untuk melakukan hal itu bergantung pada apakah terdapat adanya perlakuan perlakuan yang adil, kompetisi yang layak dan kesempatan bagi anggota organisasi untuk mengembangkan dirinya dalam sebuah organisasi.

Penerapan *quality of work life* di instansi pemerintah, pegawai belum banyak diperhatikan oleh atasan mereka. Instansi pemerintah lebih sering membahas mengenai capaian kinerja pegawai di instansi tersebut. Tentunya *quality of work life* merupakan hal yang berbeda dengan capaian kinerja. Jika capaian kinerja bertujuan hanya untuk mencapai target kinerja yang telah ditetapkan sedangkan QWL dimaksudkan untuk memotivasi pekerjaan yaitu mengubah atau memperbaiki suatu pekerjaan sehingga memberi karyawan kesempatan untuk pengenalan, pencapaian, pertumbuhan dan tanggung jawab yang lebih besar (Cut Hamdiah & Zulkhaidir Abdullah, 2020). Dapat disimpulkan bahwa penting bagi instansi pemerintah untuk memperhatikan kualitas kehidupan kerja yang dimiliki oleh pegawai. Unsur QWL memperhatikan dampak bekerja pada individu

dalam membandingkan efektivitas organisasi dan juga ide partisipasi dalam memecahkan masalah dan keputusan organisasi (Nurbiyati, 2014). Konsekuensi jika QWL tidak terpenuhi maka akan berdampak pada *Job embeddedness* dan mempengaruhi pegawai sebagai berikut;

1. Tingkat *Job Embeddedness* Menurun:

Pegawai yang merasa bahwa QWL mereka tidak memadai cenderung merasa kurang terikat dengan pekerjaan mereka. Pegawai mungkin tidak merasa seperti di tempat pekerjaannya karena tempat bekerja tidak sesuai dengan harapannya.

2. Peningkatan Tingkat Pergantian Karyawan:

Ketidakpuasan dengan QWL dapat mendorong karyawan untuk mencari peluang kerja di tempat lain yang menawarkan kondisi yang lebih baik. Ini dapat meningkatkan tingkat pergantian karyawan dalam organisasi karena banyaknya pegawai yang pindah kerja.

3. Penurunan Kebahagiaan Kerja:

Pegawai yang tidak puas dengan QWL mereka merasa kurang bahagia dalam pekerjaan mereka. Hal ini dapat berdampak negatif pada motivasi dan kinerja pegawai.

4. Perilaku yang Kurang Inovatif:

Ketidakpuasan dengan QWL dapat mengalihkan perhatian pegawai dari berkontribusi secara kreatif dan inovatif dalam pekerjaan mereka. Pegawai mungkin lebih fokus pada masalah-masalah yang terkait dengan kualitas kehidupan kerja mereka.

5. Gangguan Psikologis:

Pegawai yang merasa bahwa QWL mereka tidak terpenuhi dapat mengalami stres dan tekanan psikologis. Hal ini dapat berdampak pada kesejahteraan mental mereka.

Hasil analisis diatas diperkuat dari hasil wawancara dengan salah satu pegawai LPPM UPN “Veteran” Jakarta pada Tanggal 27 November 2023 mengatakan :

“kualitas kehidupan kerja yang seimbang antara pekerjaan dan pribadi seharusnya disesuaikan dengan kompensasi yang layak sehingga dalam menjalankan tugas tambahan lebih optimal walaupun beban kerja yang diberikan lebih tinggi tidak menjadi masalah”

Hubungan antara QWL dan *Job Embeddedness*, serta mengambil tindakan untuk memastikan bahwa QWL pegawai terpenuhi, sehingga dapat mendukung keterikatan positif dan kesejahteraan pegawai dalam organisasi. Terpenuhinya QWL, pegawai akan merasakan aman dan nyaman dalam lingkungan kerja yang membuat pegawai merasakan kebahagiaan pada saat bekerja serta dapat menikmati pekerjaan mereka. Pegawai yang merasa bahagia dan nyaman di tempat kerjanya, memberikan dampak positif dalam peningkatan produktivitas kerja serta memiliki kemungkinan kecil untuk meninggalkan instansinya. Kebahagiaan di tempat kerja perlu untuk dimiliki oleh para pegawai sehingga dapat memaksimalkan kinerjanya serta dapat menciptakan perasaan positif dalam mengelola dan memengaruhi lingkungannya serta mampu memberikan kepuasan kerja pada pegawai (Pryce-Jones, 2010).

Penelitian (Veenhoven, 2009) mendefinisikan kebahagiaan sebagai penilaian individu terhadap keseluruhan kualitas hidup dengan memiliki banyak perasaan positif dalam diri. Kebahagiaan merupakan kualitas kehidupan seseorang yang membuat kualitas kehidupan menjadi lebih baik seperti kesehatan yang lebih baik, kreativitas yang tinggi serta pendapatan yang tinggi dan tempat kerja yang baik (Grant, 2009). Kebahagiaan dapat berasal dari dua faktor, yaitu faktor yang berasal dari dalam diri seperti kesesuaian antara harapan pekerjaan dengan kemampuan diri, dan kepribadian individu sedangkan faktor yang berasal dari luar antara lain beban kerja yang tinggi serta lingkungan kerja yang tidak nyaman. Menurut (C. D. Fisher, 2010) menyatakan bahwa karyawan membutuhkan adanya keseimbangan antara faktor-faktor yang berasal dari dalam maupun dari luar dirinya sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerjanya. Pegawai yang merasakan kebahagiaan di tempat kerja akan memberikan potensi kerjanya 40% lebih banyak dibandingkan dengan karyawan yang tidak merasakannya (Pryce-Jones, 2010).

Potensi kerja yang diberikan pegawai terhadap instansinya berupa perilaku inovatif dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai seorang pegawai. Perilaku inovatif yang terarah dan sistematis dalam lingkungan kerja dapat mempercepat pencapaian tujuan organisasi. Perilaku inovatif dalam pekerjaan melibatkan proses berpikir kreatif, baik pada tingkat individu maupun dalam berinteraksi dengan rekan kerja. Ini mencakup kemampuan untuk menghasilkan ide kreatif (*Inovation*) dan meyakinkan orang lain tentang nilai ide-ide tersebut dalam konteks pekerjaan (Gitosudarmo, 2010).

Untuk menciptakan inovasi, organisasi perlu mengoptimalkan kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam melakukan inovasi di lingkungan kerja (De Jong, J., & Den Hartog, 2018). Kesuksesan dalam menerapkan ide-ide yang berasal dari SDM dipengaruhi oleh perilaku inovatif para karyawan (Scott, S. G., & Bruce, 1994). Penting untuk dicatat bahwa perilaku inovatif bukanlah sesuatu yang bersifat genetis, melainkan sesuatu yang dapat dipelajari dan diajarkan kepada karyawan (Dyer, J., Gregersen, H., & Christensen & M., 2011). Pegawai yang bersikap inovatif juga memiliki keberanian untuk menghadapi risiko dan kegagalan saat usaha mereka tidak sesuai dengan harapan. Mereka cenderung bersifat kritis dan selalu berusaha menciptakan hal-hal baru di sekitar mereka dengan tujuan membawa perubahan yang lebih bermanfaat dan memberikan nilai tambah. Seorang pegawai yang memiliki perilaku inovatif memiliki tekad untuk menemukan cara-cara yang lebih efisien dan efektif dalam menyelesaikan masalah.

Jika dikaji secara makro, inovasi menjadi salah satu penggerak pertumbuhan dan perkembangan ekonomi suatu negara (*Global Innovation Indeks*, 2023). Berdasarkan data yang dipublikasikan oleh *Global Innovation Indeks* (Hidayat fahrul, 2023) menunjukkan bahwa dari 132 negara yang di survei, Indonesia berada pada peringkat 61 dengan skor 30,3, naik jika dibandingkan dengan survei yang dilaksanakan pada tahun 2022 Indonesia berada pada peringkat 75 dengan skor 27,90. Data tersebut mengindikasikan bahwa secara umum tingkat keinovatifan sumber daya manusia Indonesia masih lebih rendah dengan negara-negara Asean lain seperti

Singapura yang berada di peringkat 5, Malaysia peringkat 36, Thailand peringkat 43, Vietnam peringkat 46, dan Filipina peringkat 56.



Sumber : Instagram ditjen.dikti Gambar 3. Global Innovation Index

Perspektif manajemen sumber daya manusia tentu saja tidak bisa terlepas dari peran sumber daya manusianya itu sendiri. *Output* inovasi akan dapat dimunculkan jika sumber daya manusianya inovatif dan memiliki kreativitas dalam bekerja. Di dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia memiliki peran penting dan strategis dalam menjalankan roda organisasi. Sumber daya manusia merupakan penggerak roda organisasi yang akan menentukan maju tidaknya suatu organisasi. Kemajuan teknologi yang semakin pesat dan kompleksnya permasalahan yang dihadapi oleh organisasi serta munculnya era industri 4.0 memberikan implikasi terhadap pentingnya sumber daya manusia yang inovatif atau berperilaku kerja inovatif (*Innovative Work Behavior*) dalam bekerja.

Penulis fokus kepada perilaku kerja inovatif Aparatur Sipil Negara (ASN) tenaga kependidikan yang ada di UPN “Veteran” Jakarta. Alasan pemilihan subjek penelitian ini, penulis berpandangan bahwa tenaga kependidikan pada setiap sub satuan kerja di UPN “Veteran” Jakarta merupakan

aparatur yang memiliki tanggung jawab yang besar dalam memajukan instansi tempat bekerja. ASN tenaga kependidikan harus memiliki ide-ide kreatif, karena merekalah yang melaksanakan dalam mengimplementasikan kebijakan yang direncanakan melalui program kerja pada sub satker masing-masing. Oleh karena itu, agar tercipta *output* atau hasil kerja yang baik, baik secara individu maupun secara organisasional, maka para ASN tenaga kependidikan tersebut haruslah memiliki perilaku yang inovatif dalam bekerja. Dengan kata lain, seorang ASN tenaga kependidikan tidak hanya menjalankan rutinitas saja dalam bekerja, tapi harus berpikir, mengembangkan dan terus memperbaiki metode kerja yang lebih baik, memikirkan pelayanan yang lebih baik, memikirkan pelaksanaan pekerjaan yang inovatif sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing yang bisa memberikan manfaat untuk kemajuan organisasi dan juga kepada masyarakat pada umumnya.

Adanya tuntutan ASN agar inovatif dalam bekerja juga sejalan dengan semangat Undang-undang Nomor 20 tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) (Karakter Kehidupan Berbangsa Berdasarkan Pancasila, 2023). Pegawai ASN berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Hal ini yang mendorong ASN tenaga kependidikan untuk aktif berinovasi dan kreatif dalam memberikan pelayanan dan penyelenggaraan pemerintahan. Tujuannya adalah untuk mendorong peningkatan kinerja penyelenggaraan layanan dan meningkatnya daya saing organisasi. Disamping itu, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 (setneg, 2019) Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil juga mengungkapkan bahwa kreativitas yang ditunjukkan oleh aparatur yang bermanfaat bagi organisasi dalam melaksanakan tugas jabatan merupakan penilaian capaian SKP (Sasaran Kerja Pegawai).

Menurut para peneliti sebelumnya, banyak faktor yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif pegawai, seperti level individu (kompetensi, efikasi diri, motivasi, komitmen dan lain-lain), level organisasi seperti kepemimpinan,

budaya dan lain-lain (Li & Zheng, 2014). Namun dalam penelitian ini, peneliti membatasi pada level individu (*individual level*) yaitu pengaruh kompetensi, efikasi diri, motivasi dan komitmen terhadap perilaku kerja inovatif. Li & Zheng, (2014) juga memberikan pandangannya bahwa karyawan merupakan pendorong utama inovasi dalam bekerja. Beberapa kajian literatur yang ditemukan oleh penulis, menunjukkan bahwa kompetensi, efikasi diri, motivasi, komitmen memiliki pengaruh yang dominan terhadap perilaku kerja inovatif.

Ahmad et al.,(2018) menguji pengaruh peran dari *managerial coaching* dan efikasi diri terhadap perilaku karyawan. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh langsung dari efikasi diri memiliki pengaruh paling besar terhadap perilaku karyawan. Disamping itu menurut Bandura (1982) efikasi diri mempengaruhi perilaku individu dalam bekerja. Ditambahkan juga oleh Wu, & Chen, (2010) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh paling besar terhadap perilaku kerja inovatif.

Tantangan yang akan dihadapi organisasi saat ini adalah bagaimana membuat pegawai yang memiliki perilaku inovasi dapat bertahan (*job embeddedness*) di suatu organisasi. Pegawai dengan produktivitas yang tinggi akan mempermudah organisasi dalam mencapai target dan dapat bersaing dengan organisasi lain. *Job Embeddedness* menurut Mitchell et al., (2001) merupakan perasaan nyaman pada pegawai dengan sebuah organisasi. Kesesuaian diri dengan kondisi di dalam komunitas dan lingkungan sekitarnya. Mencakup hubungan formal dan informal antar individu, karyawan atau orang lain yang ada dalam organisasi. Mencakup hubungan karyawan dengan individu lain dalam sebuah komunitas, juga pengaruh yang diberikan keluarga atau institusi lainnya dalam pengambilan keputusan individu tersebut.

Kajian penelitian sebelumnya yang dilakukan Azizah, (2018), dan Chinanti & Siswati, (2020) menemukan bahwa kebahagiaan di tempat kerja berpengaruh positif terhadap *job embeddedness*. Oleh karena itu, semakin tinggi kebahagiaan karyawan di tempat kerja maka semakin tinggi *job embeddedness* karyawan. Kajian tersebut juga sejalan dengan kajian yang dilakukan oleh Gupta, 2016,

kebahagiaan di tempat kerja berpengaruh positif terhadap *job embeddedness*.

Hasil penelitian ini yang dilakukan oleh Kanton, 2018, Hakim & Bross, (2018), Ampofo et al., (2018) dan Zhao et al., (2013) yang menyatakan bahwa *quality of work life* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *job embeddedness*. Kanton (2018) menggunakan 190 responden terpilih dengan hasil olah data untuk nilai koefisien sebesar 0,541 dan nilai probabilitas sebesar 0,000 dengan tingkat alpha 5%. Sedangkan Ampofo, dkk (2018) menggunakan 549 responden terpilih dengan hasil olah data untuk nilai koefisien sebesar 0,391 dan nilai probabilitas dibawah alpha 5% yang berarti signifikan. Berbeda dengan hasil penelitian Suherman, dkk, (2020) bahwa *quality of work life* tidak berpengaruh terhadap *job embeddedness* karena pemberian kompensasi yang tidak memadai dan tidak adil sehingga tingkat *Job embeddedness* yang dimiliki pegawai menjadi rendah. Ini ditunjukkan oleh pengaruh terbesar yaitu dari *sacrifice to community* yang rendah.

Peneliti sebelumnya Elshaer & Azazz (2022) mengamati tentang *job embeddedness* dan niat berpindah ditemukan, sebagian dimediasi oleh dampak ketidakamanan kerja pada perilaku organisasi yang tidak etis. Penelitian Younus Ansari et al., (2018) mengamati hubungan *Job Embeddedness* dengan Perilaku Kerja Inovatif karyawan. Sementara Yu et al., (2020) mengamati tentang hubungan yang berkelanjutan antara perusahaan hotel dan karyawannya dilihat dari aspek *job embeddedness*, kepuasan kerja, *self efficacy*, kinerja, keterlibatan kerja, dan pindah kerja. Penelitian Ana Apriliyani (2022) mengamati tentang kebahagiaan ditempat kerja terhadap kinerja pegawai dengan *job embeddedness* sebagai variabel intervening.

Perbedaan dengan penelitian sebelumnya yakni pada penelitian ini menggunakan empat variabel yakni *quality of work life*, kebahagiaan kerja, *job embeddedness*, dan perilaku inovatif sebagai variabel mediasi. Selain itu penggunaan subjek dan lokasi penelitian juga berbeda, yang mana penelitian ini dilakukan pada pegawai tendik ASN UPN “Veteran” Jakarta. Dari permasalahan-permasalahan diatas maka judul penelitian yang diajukan adalah ” Pengaruh *Quality Of Work Life* dan Kebahagiaan di tempat Kerja Terhadap *Job*

Embeddedness yang Dimediasi Perilaku Inovatif Pada Tenaga Kependidikan Aparatur Sipil Negara UPN "Veteran" Jakarta"

Penulis tertarik untuk melakukan penelitian di UPN "Veteran" Jakarta dengan melihat fenomena adanya keinginan pegawai untuk rotasi dan pindah instansi karena pegawai tersebut memiliki alasan pribadi atau karena faktor-faktor di luar kendali seperti tidak sesuainya antara jabatan dan penempatan kerja sehingga tidak dapat berkembang sesuai dengan jabatan fungsionalnya. Terdapat 25 jenis jabatan fungsional tertentu tenaga kependidikan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan UPN "Veteran" Jakarta sebagai berikut:

Tabel 2. Matrik Jenis Jabatan Fungsional PNS

N O	JABATAN FUNSIONAL	STAT US	JML
1	Analisis Pengelolaan Keuangan APBN Ahli Madya	PNS	2
2	Arsiparis Ahli Madya	PNS	2
3	Arsiparis Ahli Muda	PNS	1
4	Analisis Anggaran Ahli Madya	PNS	1
5	Analisis Anggaran Ahli Muda	PNS	1
6	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda	PNS	1
7	Analisis Pengelolaan Keuangan APBN Ahli Muda	PNS	2
8	Bendahara Pengeluaran Pembantu fakultas	PNS	6
9	Teknisi Sarana dan Prasarana Kantor	PNS	1
10	Pengadministrasi Umum	PNS	1
11	Pengolah Data Barang Milik Negara	PNS	1
12	Bendahara Penerimaan	PNS	1
13	Pengelola Sistem Informasi Perguruan Tinggi	PNS	1
14	Penyusun Laporan Keuangan	PNS	1
15	Bendahara Pengeluaran	PNS	1
16	Penyusun Program, Anggaran, dan Laporan	PNS	1
17	Penyusun Informasi dan Publikasi	PNS	1
18	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur	PNS	1
19	Pranata Komputer Ahli Pertama	PNS	1
20	Teknisi Laboratorium	PNS	1
21	Pengolah Data Program dan Anggaran	PNS	1
22	Pengelola Keuangan	PNS	1
23	Pengadministrasi Keuangan	PNS	1

24	Analisis Kepegawaian Pelaksana	PNS	1
25	Pengolah Data Program, Penelitian dan Abdimas	PNS	1
Jumlah			33

Sementara jabatan fungsional tertentu Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sebanyak 11 jenis jabatan fungsional sebagai berikut:

Tabel 3. Matrik Jenis Jabatan Fungsional PPPK

NO	JABATAN FUNGSIONAL	STATUS	JML
1	Ahli Pertama - Analisis SDMA	PPPK	6
2	Ahli Pertama - Arsiparis	PPPK	16
3	Ahli Pertama - Perencana	PPPK	1
4	Ahli Pertama - Pranata Hubungan Masyarakat	PPPK	2
5	Ahli Pertama - Pranata Komputer	PPPK	10
6	Ahli Pertama - Pranata Laboratorium Pendidikan	PPPK	10
7	Ahli Pertama - Pustakawan	PPPK	8
8	Pelaksana/Terampil - Arsiparis	PPPK	41
9	Pelaksana/Terampil - Pranata Komputer	PPPK	10
10	Pelaksana/Terampil - Pranata Laboratorium Pendidikan	PPPK	6
11	Terampil - Pranata Komputer	PPPK	2
Jumlah			112

Beberapa pegawai yang memutuskan untuk berpindah sub satuan kerja dan terdapat keinginan untuk minta dirotasi karena mereka memiliki tujuan tertentu, seperti menyesuaikan dengan jabatan fungsional dengan tugas dan fungsinya. Di sisi lain, banyak yang memutuskan untuk tetap tinggal di UPN “Veteran” Jakarta karena merasa cocok dengan lingkungan kerja mereka saat ini. Menurut data kepegawaian UPN “Veteran” Jakarta terdapat 34 pegawai tendik dengan jabatan fungsional tertentu yang penempatannya belum sesuai dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 4. Jabatan fungsional PNS dan PPPK yang sesuai dan tidak sesuai dengan penempatannya

NO	URAIAN	PNS	PPPK	JML	PROSEN TASE
1	Jabatan fungsional sesuai dengan penempatan	29	82	111	76.55%
2	Jabatan fungsional tidak sesuai dengan penempatan	4	30	34	23.45%
	Total			145	100%

Hasil pra penelitian yang penulis lakukan terhadap *job embeddedness* terkait kesesuaian (fit) jabatan fungsionalnya dengan pekerjaan yang dilakukan dari 83 responden yang menyatakan sesuai adalah 59 responden atau 71.08% dan yang menyatakan tidak sesuai sebanyak 24 responden atau 28.925. Ini menunjukkan terdapat sebagian pegawai tendik yang masih kurang nyaman terhadap kondisi kerjanya.

UPN "Veteran" Jakarta adalah salah satu instansi pemerintah yang diatur oleh Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta (UPNVJ, 2015). UPN "Veteran" Jakarta memiliki tanggung jawab untuk menyelenggarakan pendidikan akademik dan memiliki kewenangan untuk menyelenggarakan pendidikan vokasi di berbagai bidang ilmu pengetahuan dan/atau teknologi. Jika memenuhi syarat, UPN "Veteran" Jakarta juga dapat menyelenggarakan pendidikan profesi.

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai instansi pemerintah, UPN "Veteran" Jakarta berusaha menciptakan kondisi di mana pegawai merasa nyaman dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Hal ini bertujuan untuk mencapai prestasi kerja terbaik dari para pegawai.

Dengan Keputusan Rektor UPN "Veteran" Jakarta nomor KEP/050.1/UN61/2018, Pegawai UPN "Veteran" Jakarta (Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta, 2018) diharapkan dalam menjalankan

tugasnya mengadopsi budaya kerja "PIKIR." Budaya kerja ini merujuk pada singkatan dari nilai-nilai PROFESIONAL, INTEGRITAS, KEJUANGAN, INOVATIF, DAN RESPONSIF. Kelima nilai dasar ini menjadi landasan budaya kerja di lingkungan UPN "Veteran" Jakarta, dan kemudian diaplikasikan dalam bentuk tindakan atau perilaku kerja sebagaimana dijelaskan berikut:

1. Nilai PROFESIONAL tercermin dalam tindakan kerja yang selalu mengacu pada prosedur operasional baku (POB) sebagai panduan dalam perencanaan dan pelaksanaan tugas. Pegawai diharapkan selalu meningkatkan kompetensi sesuai dengan perkembangan teknologi dan profesi, bekerja dengan semangat, objektif, sungguh-sungguh, bebas dari sentimen, tepat waktu, dan disiplin. Selain itu, mereka diharapkan dapat mencapai target kinerja yang ditetapkan dan bertanggung jawab atas semua sumber daya yang digunakan.
2. INTEGRITAS merupakan nilai yang tercermin dalam konsistensi antara tindakan dengan norma, sistem nilai, kewajiban etika, dan prosedur kerja yang berlaku. Integritas juga mencakup keselarasan antara ucapan, pikiran, hati nurani, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
3. KEJUANGAN adalah nilai yang menunjukkan bahwa bekerja bukan hanya mencari penghidupan, tetapi merupakan gaya hidup yang didasari semangat untuk melakukan yang terbaik. Pegawai diharapkan memprioritaskan kepentingan bangsa dan negara, berani berkorban, memiliki tekad kuat, pantang menyerah, tangguh, mencintai tanah air, dan peduli terhadap sesama.
4. INOVATIF berarti selalu berusaha untuk menyempurnakan yang sudah ada dan menciptakan hal baru yang lebih baik secara terus-menerus dan berkelanjutan. Ini melibatkan pengembangan cara baru yang lebih baik, keterbukaan terhadap pengalaman dan pengetahuan baru, kreativitas, fleksibilitas, keterampilan mengambil risiko, serta pemanfaatan imajinasi dan gagasan alternatif dalam pekerjaan.
5. RESPONSIF adalah nilai yang tercermin dalam perilaku kerja yang proaktif, kooperatif, kritis, mendukung, peka terhadap situasi dan kebutuhan lingkungan kerja. Pegawai diharapkan mampu memanfaatkan peluang dan menghadapi

tantangan yang muncul, serta melayani pihak-pihak yang memiliki kepentingan dalam pekerjaan dengan sikap yang prima.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat diketahui rumusan masalah yang ingin diteliti sebagai berikut :

1. Apakah *Work Quality Of Life* memiliki pengaruh signifikan terhadap *Job Embeddedness* tendik ASN pada Perguruan Tinggi Negeri X?
2. Apakah kebahagiaan di tempat kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *job embeddedness* tendik ASN pada Perguruan Tinggi Negeri X?
3. Apakah *work quality of life* memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif tendik ASN pada Perguruan Tinggi Negeri X?
4. Apakah kebahagiaan di tempat kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif tendik ASN pada Perguruan Tinggi Negeri X?
5. Apakah perilaku inovatif memiliki pengaruh signifikan terhadap terhadap *job embeddedness* tendik ASN pada Perguruan Tinggi Negeri X?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diajukan di atas, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work quality of life* terhadap *job embeddedness* tendik ASN pada Perguruan Tinggi Negeri X.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kebahagiaan di tempat kerja terhadap *job embeddedness* tendik ASN pada Perguruan Tinggi Negeri X.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work quality of life* terhadap perilaku inovatif tendik ASN pada Perguruan Tinggi Negeri X.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kebahagiaan di tempat kerja terhadap perilaku inovatif tendik ASN pada Perguruan Tinggi Negeri X.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh perilaku inovatif terhadap terhadap *job embeddedness* tendik ASN pada Perguruan Tinggi Negeri X.

1.4 Manfaat Hasil Penelitian

Penelitian ini juga diinginkan agar dapat memberikan kontribusi atau kegunaan dalam bentuk:

1. Bagi penulis

Menambah pengalaman dalam melakukan penelitian ilmiah, serta menerapkan teori-teori yang telah diperoleh selama perkuliahan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memperdalam pemahaman dalam bidang manajemen sumber daya manusia, terutama mengenai dampak dari kualitas kehidupan kerja, kebahagiaan di tempat kerja, dan perilaku inovatif terhadap *job embeddedness*.

2. Bagi Institusi UPN “Veteran” Jakarta

Temuan dari penelitian ini dapat menjadi landasan untuk merancang strategi peningkatan kompetensi Sumber Daya Manusia, fasilitas kerja, dan inovasi di tempat kerja. Hal ini bertujuan agar para pegawai dan tenaga kependidikan Aparatur Sipil Negara (ASN) dapat bekerja dengan rasa nyaman, kebahagiaan, dan mendorong terciptanya inovasi baru dalam lingkungan kerja. Dengan demikian, diharapkan agar keinginan untuk pindah dari UPN "Veteran" Jakarta dapat diminimalisir.

3. Bagi Civitas Akademik

Memberikan kontribusi sebagai referensi tambahan bagi mereka yang tertarik untuk memperluas pengetahuan dalam penelitian yang terkait dengan kualitas kehidupan kerja, kebahagiaan di tempat kerja, dan perilaku inovatif dalam konteks *job embeddedness*.

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN MODEL PENELITIAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian *Quality Of Work Life*

Quality of work life (QWL) adalah suatu sistem manajemen yang dirancang untuk meningkatkan taraf hidup karyawan secara berkelanjutan di lingkungan kerja tertentu.. Pegawai yang merasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya dengan menemukan rasa nyaman pada interaksi sosial yang baik satu sama lain dalam menjalankan tugasnya serta penghasilan dan kinerja, kondisi ini dikenal dengan kualitas kehidupan kerja, yaitu taraf keahlian manusia yang diperoleh dari tempat kerjanya baik berbentuk gaji maupun kinerjanya (Schermerhorn, 2012). Mencapai kualitas kehidupan kerja dapat dilakukan melalui berkomunikasi tentang keselamatan kerja, melakukan penilaian terhadap lingkungan kerja, dan menciptakan perbaikan berkelanjutan. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan nilai karyawan dengan memberikan rasa aman, kepuasan dalam bekerja, dan berkontribusi pada peningkatan mutu kehidupan karyawan.

Peningkatan kualitas dari pegawai tentu menjadi bagian yang penting dari suatu organisasi. Perencanaan pengembangan dalam bentuk pemberian pelatihan yang tentunya akan menambah mutu pegawai dari suatu organisasi. Mullins (2010) Menjelaskan bahwa kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) merupakan suatu pendekatan dalam manajemen tenaga kerja dan sumber daya manusia yang sudah eksis sejak lama. Cascio (2019) Dalam bukunya, dijelaskan bahwa *quality of work life* didefinisikan sebagai respons dari para pegawai terhadap keselamatan psikologis dan fisik mereka selama bekerja. Terdapat dua pandangan mengenai konsep *quality of work life*. Pertama, *quality of work life* merujuk pada situasi dan praktik yang diterapkan oleh organisasi, seperti meningkatkan jumlah pengawas yang objektif, melibatkan pegawai, dan menciptakan suasana kerja yang nyaman. Kedua, *quality of work life* juga mencakup persepsi dari pegawai yang menginginkan ketenangan, kepuasan, dan mendapatkan kesempatan untuk berkembang sebagai individu dengan sepenuhnya..

Organisasi yang mampu memberikan perlakuan kepada pegawainya berupa apresiasi, kepercayaan juga kenyamanan dalam bekerja akan membuat seorang pekerja memiliki loyalitas tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Kebutuhan pegawai dapat terpenuhi dengan pendapatan dari gajinya (Ogbuabor & Okoronkwo, 2019). Pegawai yang memiliki gaji yang mencukupi akan berkontribusi pada peningkatan kinerja, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Ogbuabor & Okoronkwo (2019) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja menjadi pengertian pekerja akan situasi kerja dari organisasi yang bisa mencukupi keinginan pribadi dan keperluan pekerjaan, yang terutama mencapai misi organisasi. Menurut Menken & Blokdiik (2010) Kualitas kehidupan kerja mencakup preferensi terhadap lingkungan kerja, dengan tujuan menciptakan kondisi kerja dan lingkungan yang optimal bagi pekerja dan organisasi. Suatu iklim kerja yang efektif dapat meningkatkan kepuasan pekerja, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja dan perkembangan pekerjaan. Pekerja akan merasa bahagia dan puas apabila kualitas kehidupan kerja sesuai dengan harapan mereka. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pekerja mengharapkan kualitas kehidupan kerja yang dapat memberikan kebahagiaan dan kepuasan melalui hasil kerja dalam konteks organisasi.

2.1.2 Dimensi (*Quality of Work Life*)

Menurut Bateman & Snell (2012) terdapat beberapa kategori kualitas kehidupan kerja yaitu, (1) memuaskan, (2) Kawasan tempat kerja kondusif serta sehat, (3) Pekerjaan yang meningkatkan mutu pekerja, (4) Kemungkinan untuk peningkatan dan kenyamanan individu, (5) lingkungan yang ramah, mendukung pengembangan pribadi, memberikan kebebasan prasangka positif, serta menciptakan rasa solidaritas dan motivasi untuk meraih kemajuan, (6) Prinsip konstitusionalisme dengan hak pemisahan individu, keragaman pendapat, dan prosedur hukum, (7) Tanggung jawab pekerjaan yang tidak merugikan waktu senggang individu dan kepentingan keluarga, (8) Gerakan institusi yang bertanggung jawab secara baik.

Menurut Bernardin & Russell (2013) dimensi kualitas kehidupan kerja difokuskan pada beberapa aspek, termasuk kondisi kerja, kompensasi, pengakuan, keamanan kerja, interaksi sosial, otonomi, partisipasi demokratis, kepuasan pekerjaan,

kompensasi yang layak, keterlibatan karyawan, pelatihan untuk staf dan pemimpin sebagai insentif, pengembangan keterampilan, semangat untuk pertumbuhan dan rotasi posisi, partisipasi dalam organisasi serikat pekerja, dan pembentukan tim.

Bunchanan & Huczynski bahwa Kualitas kehidupan kerja individu umumnya dievaluasi berdasarkan sejauh mana pekerjaan mereka memenuhi harapan mereka, kondisi kerja, tingkat gaji, hubungan dengan rekan kerja, pola manajemen, budaya organisasi, keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, serta peluang pengembangan karier. Cascio (2019) dinyatakan bahwa terdapat sembilan (9) dimensi dalam kualitas kehidupan kerja, mencakup komunikasi, penanganan konflik, pengembangan profesional, keterlibatan dalam pekerjaan, rasa bangga, kompensasi yang adil, keamanan lingkungan, keselamatan aktivitas, dan kesehatan. Menurut Walton, kualitas kehidupan kerja menekankan nilai-nilai kemanusiaan dan tanggung jawab sosial. Walton menyajikan delapan kategori QWL, antara lain (Horst *et al.*, 2014): *Adequate and Fair Compensation* (kompensasi yang sepatutnya dan memadai); *Safe and Healthy Working Conditions* (kondisi lingkungan kerja yang segar dan tenang); *Development of Human Capabilities* (peningkatan kapabilitas Sumber Daya Manusia); *Growth and Security* (kesempatan untuk terus berkembang dan aman); *Social Integration* (hubungan sosial di dalam lingkungan kerja); *Constitutionalism* (Hak-hak pegawai); *The total life Space* (Ruang kerja dan aktivitas menyeluruh); *Social relevance of work Life* (Tanggung jawab kemasyarakatan perusahaan). Penelitian ini akan membahas dimensi komunikasi, pengembangan karier, partisipasi pegawai, lingkungan kerja, kompensasi, dan kesehatan.

2.1.3 Indikator (*Quality of Work Life*)

Richard E. Walton (dalam Sight 2007) Menjelaskan bahwa kualitas kehidupan kerja terdiri dari delapan kondisi yang diinginkan selama bekerja. Kedelapan kondisi kualitas kehidupan kerja tersebut mencakup:

1. Karyawan di lingkungan perusahaan, sebagai sumber daya manusia, memerlukan komunikasi terbuka yang berada dalam batas wewenang dan tanggung jawab individu masing-masing. Komunikasi yang lancar dalam memperoleh informasi yang dianggap penting oleh karyawan dan disampaikan dengan tepat waktu dapat

menciptakan kepuasan dan memberikan motivasi kerja yang positif. Oleh karena itu, perusahaan dapat menyampaikan informasi melalui pertemuan individu, pertemuan kelompok, dan melalui sarana publikasi perusahaan.

2. Setiap karyawan membutuhkan peluang untuk menyelesaikan masalah dengan perusahaan atau sesama karyawan secara terbuka, jujur, dan adil. Kondisi ini memiliki dampak signifikan pada loyalitas, dedikasi, dan motivasi kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memiliki mekanisme yang terstruktur untuk menyampaikan keluhan atau keberatan, baik melalui proses pengisian formulir khusus atau melalui saluran komunikasi yang terbuka. Selain itu, alternatif lain adalah mendengarkan ulasan dari rekan kerja yang mengalami konflik atau melibatkan pimpinan yang lebih tinggi dalam proses banding ketika terjadi konflik dengan manajer langsung.
3. Setiap karyawan memerlukan pengembangan karir pribadi mereka untuk mengantisipasi masa depan. Hal ini dapat dicapai dengan memberikan tanggung jawab atas tugas-tugas pekerjaan, memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan atau pendidikan eksternal, melakukan penilaian kinerja untuk mengevaluasi kekuatan dan kelemahan secara objektif, dan memberikan promosi untuk menduduki posisi yang lebih tinggi dalam hierarki perusahaan.
4. Setiap karyawan perlu terlibat dalam proses pengambilan keputusan dan pelaksanaan tugas, sesuai dengan posisi, kewenangan, dan tanggung jawab individu masing-masing. Partisipasi ini dapat diwujudkan melalui pembentukan tim inti yang melibatkan karyawan dalam merancang langkah-langkah bisnis. Selain itu, perusahaan dapat mengadakan pertemuan yang tidak hanya berfungsi sebagai saluran informasi dan instruksi, tetapi juga sebagai forum untuk menerima masukan dan mendengarkan saran atau pendapat dari para karyawan.
5. Setiap karyawan perlu diberdayakan dan dibangkitkan rasa kebanggaannya terhadap tempat kerja dan perannya. Perusahaan yang bertanggung jawab dapat menciptakan dan memperkuat identitas yang dapat meningkatkan kebanggaan karyawan terhadap perusahaan, misalnya melalui penggunaan logo, lambang, atau seragam perusahaan. Selain itu, perusahaan dapat menunjukkan keterlibatannya dalam kehidupan bersama dengan melibatkan karyawan dalam kegiatan yang

mendukung nilai-nilai bangsa dan negara, peduli terhadap isu-isu lingkungan setempat, dan memberikan kesempatan pekerjaan kepada warga negara di lokasi perusahaan.

6. Setiap karyawan berhak menerima kompensasi yang adil, wajar, dan memadai. Oleh karena itu, perlu adanya kemampuan untuk merancang dan mengelola sistem dan struktur kompensasi, baik yang bersifat langsung maupun tidak langsung (seperti gaji pokok dan berbagi keuntungan atau tunjangan), yang bersaing dan mampu meningkatkan kesejahteraan karyawan sesuai dengan posisi dan tanggung jawab mereka di perusahaan serta status sosial ekonomi dalam masyarakat.
7. Setiap karyawan membutuhkan keamanan dalam lingkungan kerja. Oleh karena itu, perusahaan memiliki tanggung jawab untuk menciptakan, mengembangkan, dan menjamin keamanan di tempat kerja. Upaya yang dapat dilakukan mencakup pembentukan tim keamanan lingkungan yang secara rutin mengamati dan memantau kondisi area kerja serta peralatan untuk mencegah potensi risiko fisik bagi para pekerja. Selain itu, penting untuk membentuk tim tanggap darurat yang dapat memberikan respons cepat dalam kasus kecelakaan atau keadaan darurat yang melibatkan karyawan.
8. Setiap karyawan membutuhkan jaminan keamanan dan keberlanjutan pekerjaannya. Oleh karena itu, perusahaan harus menghindari pemutusan hubungan kerja sementara, mengangkat status karyawan menjadi tetap dengan tugas yang tetap, dan menyusun program rutin yang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk pensiun secara sukarela.
9. Setiap karyawan membutuhkan perhatian khusus terhadap pemeliharaan kesehatannya agar dapat bekerja secara efektif, efisien, dan produktif. Oleh karena itu, perusahaan dapat mendirikan dan mengoperasikan pusat kesehatan serta pusat perawatan gigi, melaksanakan program pemeliharaan kesehatan, menyelenggarakan program rekreasi, dan mengadakan program penyuluhan bagi para karyawan. Sebagai bukti nyata, saat ini terdapat Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan yang memberikan jaminan terhadap kecelakaan kerja, hari tua, pensiun, dan kematian.

2.1.4 *Pengertian Job Embeddedness*

Job embeddedness adalah tingkat keterikatan seorang karyawan yang dipengaruhi oleh faktor psikologis, sosial, dan finansial yang berasal dari lingkungan organisasi dan komunitas, yang memengaruhi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan pekerjaannya. Mitchell et al., (2001) mengungkapkan bahwa konsep *job embeddedness* menggambarkan bagaimana seorang karyawan terikat dengan pekerjaan serta organisasi di mana dia bekerja karena pengaruh aspek-aspek yang berasal dari dalam pekerjaan (*on-the-job*) maupun dari luar pekerjaan (*off the-job*). *Job embeddedness* merupakan ikatan seberapa baik karyawan merasa sesuai dengan pekerjaan dan komunitasnya, juga bagaimana interaksi antar karyawan di dalam pekerjaannya maupun di luar pekerjaan (Astamarini, 2019). *Job embeddedness* mencerminkan banyaknya faktor yang menghubungkan karyawan dan keluarganya dalam dimensi sosial, psikologis, dan keuangan. Ini melibatkan hubungan dengan teman-teman di tempat kerja dan di luar pekerjaan, keterlibatan dalam kelompok, serta keterkaitan dengan pekerjaan dan lingkungan tempat tinggal. Tingkat *Job embeddedness* yang tinggi menunjukkan bahwa seseorang merasa keselarasan antara kebutuhan pribadi karirnya, nilai-nilai, tujuan, dan hubungan dengan orang-orang di lingkungan kerja dan organisasi. Hal ini juga menandakan adanya koneksi positif, baik secara formal maupun informal, antara karyawan dan tim atau organisasi, serta persepsi bahwa biaya untuk meninggalkan pekerjaan tersebut terlalu tinggi. (Lee et al., 2004).

Holmes et al., (2013) menyatakan *job embeddedness* membutuhkan pendekatan holistik, yang berarti seluruh orang di dalam atau di luar pekerjaan perlu dipertimbangkan. Konsep *job embeddedness* mungkin diterapkan pada hampir semua spektrum yang terkait dengan pergantian dan hubungan kerja. *Job embeddedness* dapat diartikan sebagai tingkat keterikatan yang dipengaruhi oleh aspek psikologis, sosial, dan finansial, yang berasal dari organisasi dan lingkungannya. Faktor-faktor ini dapat memengaruhi keputusan seorang karyawan untuk tetap berada atau meninggalkan pekerjaannya. *Job embeddedness* membantu menjelaskan alasan karyawan merasa cocok dengan pekerjaan, organisasi, dan komunitas. *Job embeddedness* mungkin secara tidak langsung membantu meningkatkan retensi dan mengurangi biaya pergantian karyawan dalam organisasi. Selain itu juga dapat memperkuat hubungan

karyawan dengan organisasi, rekan kerja, dan meningkatkan performa dalam melakukan pekerjaan meningkat.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa *job embeddedness* merupakan suatu tingkat keterikatan yang dipengaruhi oleh aspek psikologis, sosial, dan finansial, yang berasal dari organisasi dan lingkungannya, yang memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan atau meninggalkan pekerjaannya. Konsep *job embeddedness* ini menjelaskan faktor-faktor yang mendorong individu untuk tetap berada dalam sebuah organisasi, termasuk keterikatan dengan komunitas dan penanganan konflik yang terjadi di luar organisasi. (Mitchell et al., 2001). Komitmen terhadap rekan kerja dalam suatu komunitas memiliki dampak pada sikap dan keterikatan terhadap pekerjaan. Ini menggambarkan motivasi karyawan untuk tetap berada di organisasi, yang dipengaruhi oleh jaringan hubungan, khususnya relasi dalam komunitas yang secara langsung memengaruhi pekerjaan mereka.

Mitchell et al. (2001) menyatakan bahwa *job embeddedness* Keterikatan (komitmen) memiliki hubungan yang berkebalikan dengan keinginan untuk meninggalkan organisasi dan tingkat pergantian pekerjaan. Hubungan ini menjadi signifikan ketika komitmen dan kepuasan kerja dapat diatur. Artinya, tingkat keterikatan yang tinggi antara individu dan pekerjaannya cenderung menghambat keinginan individu untuk keluar dari pekerjaan. Ketika individu memiliki dorongan untuk tetap berada dalam organisasi, mereka merasa terikat dengan pekerjaan mereka dan menganggap meninggalkannya sebagai pilihan yang mahal. *Job embeddedness* juga mendorong karyawan untuk merespons peristiwa negatif dengan cara yang adaptif. Beberapa karyawan mungkin mencari dukungan dan simpati dari rekan kerja saat menghadapi situasi sulit. Namun, karyawan dengan tingkat *job embeddedness* yang tinggi cenderung menghadapi peristiwa negatif dengan ketenangan dan tidak mencari simpati secara aktif.

2.1.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Job Embeddedness

Karatepe & Vatankhah, (2014) Faktor-faktor yang memengaruhi *job embeddedness* melibatkan demografi, *self-efficacy*, kepuasan kerja, hambatan karier, kepercayaan terhadap organisasi, dan komitmen terhadap organisasi. Pertama, faktor

demografi seperti usia, jenis kelamin, dan pendidikan karyawan dapat mempengaruhi tingkat keterikatan mereka. Kedua, *self-efficacy* mencakup keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mencapai tingkat kinerja yang telah direncanakan, yang dipengaruhi oleh pengalaman hidup dan kejadian-kejadian yang signifikan. Ketiga, kepuasan kerja mencerminkan sikap emosional yang positif terhadap pekerjaan. Keempat, hambatan karier melibatkan rintangan atau halangan yang dapat dihadapi karyawan dalam meraih kemajuan karier mereka. Hambatan ini dapat mengurangi optimisme individu terhadap pekerjaannya. Kelima, kepercayaan terhadap organisasi merupakan keyakinan bahwa organisasi akan memberikan manfaat kepada karyawan, dibangun melalui sikap terbuka, dukungan, dan kerjasama di antara anggota organisasi. Keenam, komitmen terhadap organisasi mencakup perasaan dan sikap karyawan terhadap segala hal yang terkait dengan organisasi tempat mereka bekerja, termasuk pada pekerjaan itu sendiri. (Holtom et al., 2006).

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi *job embeddedness* melibatkan usia, gender, tingkat pendidikan, *self efficacy*, kepuasan kerja, hambatan karier, kepercayaan terhadap organisasi, dan komitmen terhadap organisasi.

2.1.6 Dimensi Job Embeddedness

Mitchell et al. (2001) Memisahkan *job embeddedness* menjadi tiga aspek, yaitu kecocokan (fit), keterkaitan (link), dan pengorbanan (sacrifice).

1. Fit (Kesesuaian)

Fit diartikan sebagai kondisi di mana karyawan menyadari adanya kesesuaian antara diri mereka sendiri dengan organisasi dan lingkungannya. Ketika karyawan merasa bahwa pekerjaannya sesuai dengan nilai-nilai pribadi, tujuan karir, dan rencana masa depan mereka, mereka akan merasa nyaman. Dalam konteks ini, semakin besar kesesuaian yang dirasakan, karyawan akan semakin terhubung secara profesional maupun personal dengan organisasi.

2. Links (Keterkaitan)

Links merupakan dimensi yang mencirikan cara hubungan formal dan informal antara seorang karyawan dengan lingkungan organisasinya, termasuk proyek,

lokasi, kegiatan, dan kelompok-kelompok di dalam organisasi. Semakin banyak dan semakin positif hubungan yang dimiliki oleh individu dalam organisasi atau komunitasnya, semakin kuat keterikatannya terhadap pekerjaan atau organisasi tersebut.

3. *Sacrifice* (Pengorbanan)

Sacrifice menggambarkan persepsi individu terhadap aspek-aspek material dan psikologis yang mungkin akan lenyap jika seorang karyawan memutuskan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Dari ketiga dimensi ini diperluas oleh Mitchell et al. (2001) menjadi enam dimensi, yaitu di dalam organisasi dan komunitas, dengan adanya interaksi antara dimensi pekerjaan (organisasi) dan dimensi lingkungan tempat tinggal (komunitas). Pengembangan dari keenam dimensi tersebut adalah sebagai berikut:

1. *Fit-organization*

Merepresentasikan persepsi kesesuaian atau kenyamanan karyawan dengan sebuah organisasi. Nilai-nilai personal, tujuan karir, dan rencana masa depan individu harus sesuai dengan budaya perusahaan dan tuntutan kerja saat ini (misal, pengetahuan kerja, keterampilan, dan kemampuan).

2. *Fit-community*

Melibatkan sejauh mana individu merasa bahwa dirinya cocok dengan komunitas dan lingkungan sekitarnya, di mana faktor-faktor seperti kondisi cuaca, kegiatan menyenangkan, dan budaya dari lokasi tempat individu tinggal berperan dalam membentuk persepsinya tentang kesesuaian dengan komunitas.

3. *Links-organization*

Melibatkan interaksi resmi dan tidak resmi yang terjalin antara seorang karyawan dengan individu lain atau kelompok lain di dalam organisasi.

4. *Links-community*

Mencakup hubungan antara seorang karyawan dengan individu lain atau kelompok lain dalam sebuah komunitas termasuk di dalamnya, pengaruh signifikan yang diberikan keluarga dan institusi sosial lainnya terhadap individu dan pengambilan keputusan yang dilakukan individu tersebut.

5. *Sacrifice-organization*

Melibatkan pengenalan terhadap biaya, baik secara materiil maupun psikologis, yang mungkin dialami individu saat memutuskan untuk meninggalkan pekerjaan dan organisasinya. Hal ini termasuk kehilangan teman, proyek, serta tunjangan yang diperoleh.

6. *Sacrifice-community*

Sebagian besar terkait dengan masalah di mana individu perlu dipindahkan. Menyusul perpindahan tersebut, meninggalkan suatu komunitas yang menyenangkan, aman, dan tempat di mana individu merasa diterima atau dihargai merupakan suatu tantangan yang sulit. Dengan kata lain, seseorang mungkin mengganti pekerjaannya tetapi tetap tinggal di rumah yang sama. Namun, perubahan pekerjaan juga dapat menyebabkan kehilangan berbagai kenyamanan, seperti kesesuaian waktu.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan *job embeddedness* memiliki kontribusi penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi. *Job embeddedness*, sebagai suatu rangkaian koneksi yang mendorong individu untuk tetap berada dalam suatu organisasi, dapat dibagi menjadi dua bagian utama: koneksi dengan organisasi itu sendiri dan komunitas di dalamnya. Seorang karyawan dianggap memiliki *job embeddedness* jika ia menunjukkan keterikatan yang kuat dengan organisasinya, dan rasa memiliki ini tercermin melalui tingginya aspek link.

Selain itu, penting bagi karyawan untuk memiliki tingkat kesesuaian yang tinggi, yang tercermin dalam kesejajaran antara organisasi dan aspek-aspek kehidupan pribadi karyawan, termasuk bakat dan kemampuan yang dimilikinya. Tingkat pengorbanan yang ditunjukkan oleh seorang karyawan ketika meninggalkan organisasi juga diharapkan tinggi. Semakin besar pengorbanan yang dilakukan, semakin tinggi tingkat aspek pengorbanan yang dimiliki. Karyawan yang memiliki *job embeddedness* yang tinggi cenderung merasa nyaman saat bekerja. Mereka dapat dengan nyaman berinteraksi dengan rekan kerja karena memiliki beberapa kesamaan yang menciptakan zona kenyamanan. Keterkaitan ini sangat

terkait dengan kepercayaan diri, keyakinan bahwa karyawan berada di tempat yang tepat, dan perasaan nyaman. Rasa kenyamanan pribadi memungkinkan karyawan untuk bersosialisasi dengan orang lain dan merasa aman dalam lingkungan kerja. Akibatnya, karyawan cenderung bertahan dalam organisasi, menganggap keluar dari pekerjaan saat ini sebagai keputusan yang sulit dan tidak bijaksana.

Sebaliknya, rendahnya tingkat *job embeddedness* menyebabkan kurangnya keterikatan karyawan terhadap organisasinya. Ini disebabkan oleh ketidakselarasan antara aspek-aspek kehidupan karyawan dan nilai-nilai organisasi. Kesenjangan ini menciptakan rasa ketidaknyamanan dan kesan bahwa karyawan berada di tempat yang tidak sesuai baginya. Akibatnya, hubungan dengan rekan kerja dapat dipengaruhi oleh perbedaan pandangan dan pendapat. Tingkat ketidaknyamanan ini juga menunjukkan rendahnya aspek pengorbanan, sehingga karyawan mungkin tidak merasa terbebani untuk meninggalkan organisasi. Karyawan *dengan job embeddedness* yang rendah akan mengalami kesulitan dalam menemukan lingkungan yang sesuai untuknya. Mereka cenderung merasa tidak nyaman di dalam organisasi, mungkin karena bakat dan keterampilan yang dimiliki tidak sepenuhnya mendukung pekerjaannya. Kondisi ini dapat memengaruhi hubungan dengan rekan kerja yang tidak terjalin dengan baik karena kurangnya kesamaan dalam beberapa aspek. Kondisi ini juga membuat karyawan lebih mudah dan tidak terlalu berat hati untuk meninggalkan pekerjaan dan mencari peluang pekerjaan baru, bahkan mungkin sering berpindah-pindah dalam waktu singkat.

2.1.7 Indikator Job Embeddedness

Penelitian yang dilakukan oleh Mitchell et al (2001) tersebut menjelaskan bahwa ada tiga dimensi dalam konsep *job embeddedness*, yaitu:

1. *Organizational Fit* (Kecocokan) didefinisikan sebagai seorang karyawan yang dimana sudah mempunyai rasa kesesuaian atau kecocokan terhadap organisasi dan lingkungannya. Maka jika seorang karyawan merasa cocok dengan pekerjaannya diharapkan karyawan tersebut akan merasa nyaman. Seorang karyawan jika sudah mendapatkan kecocokan dirinya dengan lingkungannya, maka hal tersebut dapat mendorong karyawan untuk bisa

lebih berkembang dengan baik dalam organisasinya. Saat seorang karyawan sudah merasa nyaman dengan perusahaan atau lingkungan sekitarnya hal ini dapat menimbulkan rasa keterikatan yang lebih dengan organisasi dalam hal profesionalitas maupun personal. Aspek dari luar perusahaan (*off-the-job*) bisa berhubungan dengan fit yang tidak bisa dipisahkan karena hal itu ada di dalam diri mereka sendiri. Karyawan yang sudah memiliki kecocokan yang berasal dari dalam dirinya biasanya mereka akan sangat mudah untuk merasa nyaman dengan keadaan lingkungan sekitarnya. Kegiatan di luar kegiatan kerja seperti kegiatan keagamaan, kegiatan liburan yang di mana kegiatan di luar perusahaan itu diharapkan akan menimbulkan rasa fit yang lebih tinggi. Adanya kecocokan yang tinggi karyawan tersebut dengan lingkungan di mana mereka bekerja maka semakin tinggi pula tingkat kenyamanan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Seseorang yang tidak mendapatkan kecocokan saat di organisasinya biasanya mereka cenderung melakukan tindakan yang bisa dibilang aneh atau berbeda dari yang lainnya. Keberadaan mereka ini dengan mudah untuk dikenali. Keadaan ketidakcocokan terhadap organisasi dan lingkungannya seorang karyawan akan mengalami kesulitan untuk berkembang dalam pekerjaannya, hal tersebut dapat membuat karyawan ingin segera meninggalkan pekerjaan. Orang yang ingin bekerja kebanyakan memikirkan tingkat kenyamanan saat mereka bekerja. Perusahaan mempunyai nilai lebih tersendiri jika mereka bisa membuat seluruh karyawan merasa nyaman dan cocok saat bekerja.

2. *Organizational Links*

Hubungan yang baik antara karyawan atau atasan saat berada di lingkungan pekerjaan akan menimbulkan rasa nyaman yang tinggi. Kehidupan sosial seorang karyawan sangat erat hubungannya dengan link. Link dapat diartikan dengan kehidupan sosial yang dibentuk karyawan baik dalam lingkungan pekerjaan maupun di lingkungan mereka tinggal. Seorang karyawan mempunyai hubungan baik dengan sekitarnya baik di tempat kerja maupun di tempat tinggal mereka hal itu mempengaruhi tingkat job embeddedness mereka meningkat. Adanya hubungan yang baik dengan organisasi mereka

membuat keterikatan antara seorang karyawan dengan perusahaan akan semakin meningkat. Link dapat terbentuk dari aspek kehidupan yang lain. Semakin banyak link yang dimiliki seorang karyawan maka dapat memperkuat keterikatan karyawan dengan perusahaan dan karyawan tersebut tidak akan memiliki rasa ingin meninggalkan perusahaan.

3. *Sacrifice* (Pengorbanan)

Sacrifice Karyawan perlu mengorbankan beberapa hal ketika mereka memutuskan untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Keputusan ini dapat berakibat pada kerugian, seperti kehilangan pekerjaan yang menarik dan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan. Oleh karena itu, karyawan cenderung untuk membatalkan niat mereka untuk berhenti karena pengorbanan yang terkait dengan pekerjaan di luar jam kerja. Pengorbanan ini dapat memengaruhi kehidupan pribadi karyawan, yang selama ini berjalan baik. Karyawan yang memutuskan untuk meninggalkan pekerjaan harus bersiap untuk memulai kembali dari awal, dengan risiko kerugian seperti jarak tempuh yang lebih jauh dari rumah ke tempat kerja yang baru.

2.1.8 *Pengertian Kebahagiaan di Tempat Kerja (Happiness at Work)*

Kebahagiaan adalah merupakan motivasi dalam melakukan suatu hal yang merupakan relevansi dari Maslow Theory (Maslow, 1943) Teori pokok yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah teori motivasi manusia yang diajukan oleh Abraham Maslow. Meskipun mendapatkan kritik luas, teori ini tetap memiliki relevansi yang signifikan dalam studi perilaku manusia. Kebahagiaan dalam pekerjaan dianggap sebagai motivasi internal yang dapat meningkatkan semangat, dan pada gilirannya, meningkatkan kinerja karyawan (Rožman & Štrukelj, 2020). Kebahagiaan kerja adalah suatu bentuk emosi positif yang dialami oleh seorang karyawan di lingkungan kerjanya, mencakup perasaan senang atau kenyamanan yang muncul selama mereka melaksanakan tugas pekerjaan (Williams et al., 2017).

Menurut Pryce Jones and Lindsay (2014), Kebahagiaan kerja adalah suatu mentalitas yang bertujuan untuk mengoptimalkan potensi individu guna meningkatkan kinerja. Ini menciptakan perasaan kebahagiaan bagi karyawan di lingkungan kerja.

Dinyatakan bahwa kebahagiaan kerja merujuk pada konsep pengukuran kualitas hidup seorang karyawan di tempat kerja. Dalam penelitian ini, kebahagiaan kerja diukur melalui indikator yang sesuai dengan kerangka penelitian Al-Hawari et al., 2019; de Waal (2018), Williams et al. (2015) dengan menggunakan indikator berikut, yaitu: menikmati setiap tugas, memiliki sikap optimis, mempertahankan semangat, mampu tersenyum selama bekerja, dan merasakan kedamaian dalam menjalankan tugas.

Menurut Kesebir & Diener (2008) Menjelaskan bahwa terdapat dua konsep terkait kebahagiaan di tempat kerja, yakni pandangan *hedonisme* dan pandangan eudaimonis. Dalam perspektif *hedonisme*, kebahagiaan timbul dari pengaruh pengalaman individu di lingkungan kerja (Tomer, 2011). ebaliknya, dalam perspektif eudaimonis, kebahagiaan dilihat dari keterlibatan individu dalam pekerjaan, adopsi nilai-nilai moral yang tinggi, dan kontribusi positif terhadap kemajuan (Ryan & Deci, 2001). Kebahagiaan seseorang dalam tempat kerja berhubungan dengan suasana hati atau keadaan emosional orang tersebut. Suasana hati mendorong seseorang untuk berpikir, merasakan, dan bertindak menuju peningkatan sumber daya dan pencapaian tujuan (Seligman, Steen, Park & Peterson, 2005).

Selain itu, kebahagiaan di tempat kerja diinterpretasikan sebagai kebijakan dalam memanfaatkan sumber daya dengan bijak untuk menghadapi tantangan yang muncul. (Edmunds & Pryce- Jones, 2008) Definisi kebahagiaan di tempat kerja digambarkan sebagai kenikmatan dalam hubungan kerja yang menyenangkan, pengembangan karir, terdapat perasaan dihargai dan diperlakukan dengan baik (Edmunds & Pryce-Jones, 2008). Konsep dari kebahagiaan di tempat kerja dijelaskan melalui kesejahteraan, sikap positif, suasana hati yang menyenangkan (Fisher, 2010; Chia & Chu, 2016; Moccia, 2016; Salas-Vallina, Lopez-Cabrales, Alegre & Fernandez, 2017). Kebahagiaan di tempat kerja terwujud ketika karyawan merasakan bahagia di tempat kerja dan melihat lingkungan kerja mereka sebagai tempat yang menyenangkan (Salas-Vallina, Alegre & Fernandez, 2016). Perspektif lain mengenai kebahagiaan di tempat kerja lebih menitikberatkan kepada pengalaman dari kesenangan individu di tempat kerja dan harapan mereka untuk dapat menikmati hubungan sosial (Albano, 2009; Wok & Hashim, 2015).

Kebahagiaan di tempat kerja terjadi ketika lingkungan kerja mampu memenuhi

kebutuhan psikologis karyawan, seperti pertumbuhan pribadi, makna, otonomi, norma perilaku, hubungan yang mendukung dan umpan balik (Albano, 2009). Kebahagiaan di tempat kerja dapat diartikan sebagai sejauh mana lingkungan kerja dapat menghargai, mendorong, mendukung, dan menghasilkan kesejahteraan psikologis kepada karyawan, termasuk kebahagiaan (Albano, 2009). Dari definisi tersebut, bahwa kebahagiaan di tempat kerja adalah situasi di mana tempat kerja dapat memahami, mendukung, dan memenuhi kebutuhan kesejahteraan psikologis bagi karyawan dalam meningkatkan kompetensi dan menerapkan nilai moral yang tinggi.

2.1.9 Dimensi Kebahagiaan di Tempat Kerja

Albano (2009) untuk mengukur kebahagiaan di tempat kerja ada enam dimensi, yaitu:

1. *Personal growth* (pertumbuhan pribadi): Pegawai merasakan peningkatan dan pengembangan berkelanjutan dalam mencapai potensi yang maksimal dalam diri pegawai saat bekerja.
2. *Meaning* (makna): Pegawai merasakan nilai-nilai yang positif saat bekerja sehingga pekerjaannya memiliki arti yang penting bagi diri pegawai.
3. *Autonomy* (otonomi): Pegawai mendapatkan kesempatan untuk bertindak dan mengambil keputusan sendiri saat menyelesaikan suatu pekerjaan.
4. *Behavioral norms* (norma perilaku): Pegawai terbiasa untuk bertindak sesuai dengan aturan yang ada di perusahaan karena memahami dengan tepat bagaimana aturan dalam perusahaan tempatnya bekerja.
5. *Supportive relations* (hubungan yang mendukung): Pegawai berinteraksi yang baik dengan rekan kerja maupun atasan sehingga memperkuat kerja sama antara satu dengan yang lain saat mengatasi masa-masa sulit.
6. *Feedback* (umpan balik): Pegawai memperoleh umpan balik dari perusahaan saat menyelesaikan suatu pekerjaan.

2.1.10 Indikator Kebahagiaan di Tempat Kerja

Indikator kebahagiaan di tempat kerja diadopsi dari penelitian Albano (2009) yang terdiri dari:

1. Merasakan peningkatan dalam bekerja, Pembelajaran hal baru: Pegawai memperoleh kesempatan untuk belajar hal yang baru bagi diri pegawai ketika bekerja. Kepuasan kerja: Pegawai merasa pekerjaan yang dilakukannya sangat memuaskan karena telah memenuhi harapan pegawai. Pekerjaan sangat berarti: Pegawai merasa pekerjaan yang dikerjakannya memiliki makna yang sangat penting.
2. Merasakan nilai-nilai positif dalam bekerja, Wewenang yang cukup: Pegawai memiliki kewenangan yang cukup untuk melaksanakan pekerjaannya.
3. Kesempatan untuk mengambil keputusan sendiri, Paham cara kerja organisasi: Pegawai memahami peraturan dan cara organisasi bekerja secara tepat. Harapan dari tempat kerja: Kondisi di mana pegawai mengetahui apa yang diharapkan dari organisasi melalui dirinya saat bekerja.
4. Bertindak sesuai aturan perusahaan, Keterandalan rekan kerja: Rekan kerja memiliki kompetensi yang baik dan bersedia untuk saling membantu saat menghadapi situasi pekerjaan yang sulit. Ketersediaan atasan untuk membantu: Pegawai memperoleh dukungan dari atasan untuk dapat mengembangkan potensi dalam organisasi.

2.1.11 Perilaku Inovatif (*Innovatif Behavior*)

Perilaku inovatif diartikan sebagai keseluruhan tindakan individu yang mengarah pada pengenalan dan penerapan dari sesuatu yang baru dan menguntungkan kepada organisasi (Yuan & Woodman, 2010). Hal ini mencakup tentang pengembangan ide produk baru atau teknologi serta perubahan dalam prosedur administratif yang bertujuan meningkatkan relasi kerja atau penerapan ide dan gagasan untuk proses kerja secara signifikan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas (Gaynor & Shull, 2002).

Menurut De Jong & Den Hartog (2010:24) Perilaku kerja Inovatif adalah rangkaian kegiatan kerja yang secara bertahan dilakukan oleh pegawai dalam

mengembangkan dan meningkatkan perilaku kerja yang efektif. Menurut Ayu Dwi Nindyati (2009) perilaku inovatif merupakan perilaku untuk memunculkan, meningkatkan dan menerapkan ide baru dalam melaksanakan tugasnya, kelompok kerjanya atau organisasinya.

Berdasarkan pandangan beberapa pakar diatas perilaku inovatif merujuk pada tindakan atau perilaku seseorang atau individu yang melibatkan pengenalan atau implementasi ide-ide baru yang bertujuan meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi (West & Altink, 1996). Pegawai yang inovatif memiliki keunggulan dalam melaksanakan pekerjaannya dan menjadikannya sebagai nilai tambah dalam organisasi (Katzenbach et al., 2019).

2.1.12 Ciri-Ciri Perilaku Inovatif

Purba, Sutrisno (2009: 156) mendefinisikan ciri-ciri pegawai yang berperilaku inovatif terdiri dari 11 aspek, yaitu:

1. Terbuka terhadap inovasi.
2. Memiliki persepsi positif terhadap potensi inovasi.
3. Menghargai kreatifitas dan inovasi seseorang.
4. Siap menghadapi perubahan sosial.
5. Memiliki pandangan luas.
6. Memiliki dorongan keingintahuan yang kuat.
7. Berorientasi pada masa kini dan masa yang akan datang dari pada masa yang lalu.
8. Berorientasi dan yakin terhadap perencanaan.
9. Mepercayai hasil perhitungan manusia dan pemikiran manusia dari pada takdir atau pembawaan.
10. Menghargai keahlian manusia sepenuhnya.
11. Menyadari dampak keputusan yang diambil sepenuhnya.

2.1.13 Dimensi Perilaku Inovatif

De Jong, & Den Hartog, (2010:24) menjelaskan tiga dimensi perilaku inovatif sebagai berikut :

1. Eksplorasi ide

Pertama-tama, penting untuk memahami tantangan atau peluang yang ada, mengidentifikasi masalah yang memerlukan solusi, dan memahami konteksnya. Selanjutnya, observasi dan pengamatan terhadap tren, perubahan, atau pola di sekitar dapat menjadi sumber inspirasi yang berharga. Untuk merangsang kreativitas, teknik brainstorming dengan melibatkan orang lain dapat membuka potensi ide yang beragam. Melalui eksperimen, prototipe, dan permainan dengan ide, kemungkinan solusi inovatif dapat muncul. Diskusi aktif dan kolaborasi dengan orang lain dapat membawa sudut pandang baru dan memperkaya ide.

2. Pemunculan Ide

Pada tahap ini, pegawai mengeluarkan ide baru dengan tujuan untuk perbaikan. Hal ini meliputi mengeluarkan suatu ide yang baru atau memperbaharui pelayanan, pertemuan dengan pelanggan serta teknologi pendukung. Dasar dalam mengeluarkan ide adalah menggali informasi dan konsep yang telah ada sebelumnya untuk menyelesaikan masalah dan atau meningkatkan kinerja.

3. Memperjuangkan Ide

Tujuannya adalah mengembangkan dan mengimplementasikan ide, pegawai perlu memiliki perilaku yang mengacu pada hasil. Salah satunya Perilaku Inovasi Konvergen yang mencakup usaha menjadi juara dan bekerja keras. Orang yang memiliki perilaku juara akan mengeluarkan seluruh usahanya pada ide kreatif. Usaha menjadi juara mencakup pendekatan untuk membujuk dan mempengaruhi pegawai serta bernegosiasi. Untuk menerapkan inovasi perlu adanya koalisi agar mendapatkan dukungan dalam menjual ide baru tersebut kepada relasi yang berpotensi.

2.1.14 Indikator Perilaku Inovatif

Indikator Perilaku Kerja Inovatif menurut Jong dan Hartog dalam Hadi (2020) adalah:

1. Mengeksplor ide (*Idea Exploration*) Pegawai dapat menemukan sebuah masalah yang terjadi di dalam perusahaan kemudian menciptakan ide baru untuk dijadikan cara menyelesaikan permasalahan tersebut.

2. Mengembangkan Ide (*Idea Generation*) Pegawai mampu mengembangkan ide yang telah diciptakan dan mensosialisasikan ide tersebut untuk proses kerja baru kepada rekan-rekan kerja.
3. Mencari dukungan untuk ide (*Idea Championing*) pegawai disarankan terdorong mencari dukungan untuk ide yang telah dikembangkan agar ide inovasi tersebut dapat terwujud.
4. Menerapkan Ide (*Idea Implementation*) Pegawai harus memiliki keberanian untuk menerapkan ide baru tersebut ke dalam proses kerja di perusahaan.

2.2 Penelitian yang relevan

Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan bahkan sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian atau pengembangan dalam penelitian selanjutnya. Berikut diuraikan hasil penelitian yang relevan terhadap penelitian *Quality of work life*, kebahagiaan kerja, *job embeddedness* dan Perilaku inovatif sebagai berikut :

Tabel 5. Matrik Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/Tahun Jurnal	Judul Artikel	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Heba E. El-Gazar, Shymaa Abdelhafez, and Mohamed A Zoromba, (2022). Jurnal BMC Nurse	Effects of the areas of worklife on job embeddedness: a national cross-sectional study among Egyptian nurses	Areas of worklife (X) job embeddedness (Y)	There is a noteworthy positive correlation between the six domains of work life and job embeddedness among nurses in Egypt.
2	Harshita Agrawal , Mohit Yadav , Surya Kant (2022) Journal of Pharmaceutical Negative Results Volume 13 Special Issue 9 2022	Impact of Job Embeddedness on Employee Turnover in Indian IT Sector, Across 3 Generations- Gen X, Gen Y And Gen Z	Job Embeddedness (X1) Turn over Intention (Y1) Employee Turnover (Y2)	The three elements of job embeddedness, namely organizational fit, organizational link, and organizational sacrifice, were discovered to have a significant and inverse effect on turnover intentions. This finding aligns with previous

				research.
3	Ibrahim A. Elshaer, and Alaa M. S. Azazz (2022) International of journal of Environmental Research and Public Health	Amid the COVID-19 Pandemic, Unethical Behavior in the Name of the Company: The Role of Job Insecurity, Job Embeddedness, and Turnover Intention	Di Tengah Pandemi COVID-19, Unethical Behavior in the Name of the Company (Y), Peran The Role of Job Insecurity (X1), Job embeddedness (X2), Turnover Intention (X3)	This research has four constraints. Initially, it was observed that job embeddedness and turnover intention were partially mediated by the influence of job insecurity on unethical organizational behavior.
4	Nabeel Younus ANSARI, Shakira Huma SIDDIQUI, dan Muhammad FARRUKH (2018) International Journal of Contemporary Economics and Administrative Sciences	The Effect Of High Performance Work Practices On Employee Innovative Behavior: The Mediating Role Of Job Embeddedness	Performance Work Practices (X1) The Mediating Role Of Job Embeddedness (Z) Employee Innovative Behavior (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. HPWS berhubungan positif dengan <i>job embeddedness</i> 2. HPWS berhubungan positif dengan Perilaku Kerja Inovatif Karyawan 3. <i>Job Embeddedness</i> berhubungan positif dengan Karyawan Perilaku Kerja Inovatif. 4. Job embeddedness memediasi hubungan antara HPWS dan Perilaku Kerja Inovatif
5	Muhammad Rafiq (2019) Emeraldinsight: World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development	The moderating effect of career stage on the relationship between job embeddedness and innovation-related behaviour (IRB)	Job embeddedness (X) Career stage (Z) Innovation-Related Behavior (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara <i>job embeddedness</i> dan IRB 2. <i>Job Embeddedness</i> berdampak lebih besar pada penciptaan ide di awal karier tahap dibandingkan dengan tahap pertengahan karir. 3. Bahwa hubungan antara <i>Job embeddedness</i>

				dan penyebaran inovasi tidak dimoderasi secara signifikan oleh tahap karier karyawan.
				4. <i>Job embeddedness</i> berdampak pada implementasi ide secara lebih signifikan karyawan pada tahap karir akhir dibandingkan dengan tahap pertengahan karir.
6.	Mohammad Ali Yamin, Original Research article Front. Psychol., 25 March 2022 Sec. Organizational Psychology Volume 13 - 2022 https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.759088	paternalistic leadership and job embeddedness with relation to innovative work behaviors and employee job performance: the moderating effect of environmental dynamism	Inovative work behavior (X) Environmental Dynamism (Z) Employee Job Performance (Y)	The present research aimed to explore the innovative work behavior of employees in relation to job embeddedness and a paternalistic leadership style. The research model verified that the components supporting job embeddedness and paternalistic leadership have a direct impact on employee innovative work behaviors. Structural equation modeling results indicated that the theories of job embeddedness and paternalistic leadership accounted for 52.1% of the variance in employee innovative work behavior.
7	Mutiara Rita Perangin Angin (2020) International Journal of Research and Review (ijrrjournal.com) Vol.7; Issue: 2; February	the effect of quality of work life and work engagement to employee performance with job satisfaction as an intervening variable in pt.	quality of work Life (X1), work engagement (X2), employee performance (Y) and job satisfaction (Z)	1. The quality of work life have a positive and significant effect on job satisfaction at PT. Mopoly Raya Medan.

	2020		mopoly raya medan		<ol style="list-style-type: none"> 2. Work engagement had positive and significant effect on job satisfaction at PT. Mopoly Raya Medan. 3. Quality of work life had a positive and significant effect on employee performance at PT. Mopoly Raya Medan
8	<p>Rani Arinasari, Arif Hartono (2020)</p> <p>JBTI:Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi ISSN: 2622-0733 (online) 2085-7721 (print), Vol 11, No 2 (2020): Agustus, Hal. 97-117</p> <p>https://journal.umy.ac.id/index.php/bti/index</p> <p>Work</p>	<p>Work Overload dan <i>Family Work Conflict</i> Terhadap <i>Job Embeddedness</i> Dengan <i>Quality Of Work Life</i> Sebagai Variabel Intervening</p>	<p>Work overload (X1)</p> <p>Family work conflict (X2)</p> <p>Quality of work life (Z)</p> <p>job <i>embeddedness</i> (Y)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Work Overload has a significant negative impact on job embeddedness. 2. Family Work Conflict has a significant negative effect on job embeddedness. 3. Quality of Work Life has a significant positive influence on job embeddedness. 	
9	<p>Gerba Bala Bello, Musa Leah, Aliyu Mukhtardaneji, Aminu K. Kurfi (2021)</p> <p>https://doi.org/10.31871/WJIR.10.4.30 <i>World Journal of Innovative Research (WJIR)</i> ISSN: 2454-8236, Volume-10, Issue-4, April 2021 Pages 181-189</p>	<p>Mediating effect of Job embeddedness on the relationship between Quality of work life and Organizational commitment in taraba state higher institutions of learning. a conceptual paper</p>	<p>Quality of Work Life (X)</p> <p>Organizational commitment (Y)</p> <p>Job embeddedness (Z)</p>	<p>Drawing from the literature review, it was identified that Job Embeddedness serves as a mechanism for diminishing absenteeism, turnover intentions, turnover rates, enhancing productivity, and fostering sustainability in organizational commitment. To enhance future organizational commitment, the organization requires highly embedded employees.</p>	
10	<p>Selahattin Kanten, Aylin Özer, Fatma Bülbül,</p>	<p>the effect of work life quality on emotional</p>	<p>Work life quality (x1)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. The study findings indicated that the 	

	Pelin Kanten Global Business Research Congress (GBRC - 2017), Vol.4, p DOI: 10.17261/Pressacademia. 2018	exhaustion and job embeddedness: the role of perfectionism	Emotional exhaustion (x2) Job embeddedness (y) The role of perfectionism (z)	quality of work life significantly and positively influences employees' levels of job embeddedness. However, it also has a significant negative impact on emotional exhaustion. 2. Perfectionism plays a partially mediating role in the connection between the quality of work life and emotional exhaustion.
11	Vesa Peltoorpi & David G.Allen (2023) Willey Journal Organizational Behavior	Job embeddedness andvoluntary turn over in the face of job insecurity	Job Embeddedness (X1) Voluntary Turn Over (X2) The Face Of Job Insecurity (Y)	This research expands the existing studies on job insecurity by conceptualizing and empirically illustrating that job insecurity, manifested through job search and turnover intention, exhibits a positive correlation with voluntary turnover.
12	Shaker Bani-Melhem and Rachid Zeffane (2017) International Journal of Contemporary Hospitality Management, Vol. 30 Issue: 3, pp.1601-1620, https://doi.org/10.1108/IJCHM-02-2017-0079 Permanent link to this document: https://doi.org/10.1108/IJCHM-02-2017-0079	Determinants of employees' innovative behavior	Workplace happiness (X1) Innovative behavior (Y) Co-worker support dan Job stress (Z)	Employee innovation is primarily influenced by workplace happiness, with coworker support acting as a significant mediator. Surprisingly, contrary to the initial hypothesis, job stress doesn't independently serve as a significant mediator; its mediating role only emerges when combined with coworker support.
13	Anna Huysse- Gaytandjjeva a , Arjan Bos b , Hugo Alberts c , Cor Meesters c , Peter	Dark side of job embeddedness	-	We illustrated that self-determination directly affects various dimensions

	Hom d (2016) https://www.researchgate.net/publication/301			of job embeddedness. Conversely, self-compassion influences job embeddedness by exerting its impact on self-aspects. The model that incorporates both self-determination and self-compassion demonstrated the most optimal fit.
14	Jianfeng Jia from Northeastern University, China, Jiaqi Yan from Tongji University, China, Asghar Afshar Jahanshahi from Centrum Catolica, Pontificia Universidad Catolica del Peru, Peru, Weipeng Lin from Nankai University, China, and Amitab Bhattarjee from Universidad Catolica los Angeles de Chimbote, Peru. Asia Pacific Journal of Human Resources (2020) 58, 107–127 doi:10.1111/1744-7941.12249	What makes employees more proactive? Roles of job embeddedness, the perceived strength of the HRM system and empowering leadership	Job embeddedness (X1) the perceived strength of the HRM system (X2) Proactive work behaviors (Y) Empowering leadership (Z)	This research delved into the factors influencing proactive work behaviors among Chinese employees. In the context of China, the study revealed that both job embeddedness and the perceived strength of the HRM system had a positive impact on employees' proactive work behaviors. Additionally, the relationship between the perceived strength of the HRM system and proactive work behaviors was moderated by empowering leadership. This association was more pronounced when empowering leadership was high rather than low.
15	Anjini Sutampi, Aditya Nanda Priyatama, Selly Astriana (2018) Jurnal Psibernetika Vol.11 (2): 145-154. Oktober 2018 ISSN: 1979-3707 E-ISSN: 2581-0871	Hubungan Job Embeddedness Dan Budaya Kolektivisme Pada Karyawan Generasi X Dan Y Di PLTD Siantan, Kalimantan Barat	Job embeddedness (X) Budaya Kolektivisme Pada Karyawan (Y)	1. Ditemukan perbedaan signifikan dalam tingkat job embeddedness antara karyawan generasi X dan Y ketika dilihat dari perspektif budaya kolektivisme di PLTD Siantan, Kalimantan Barat.

				<p>2. Perbedaan yang signifikan dalam job embeddedness teridentifikasi di antara karyawan generasi X dan generasi Y di PLTD Siantan, Kalimantan Barat.</p> <p>3. Terdapat perbedaan yang signifikan dalam budaya kolektivisme antara karyawan generasi X dan generasi Y di PLTD Siantan, Kalimantan Barat.</p> <p>4. Karyawan generasi X menunjukkan tingkat job embeddedness dan budaya kolektivisme yang lebih tinggi daripada karyawan generasi Y.</p>
16	<p>Arinasari Rani, Hartono Arif (2020)</p> <p>JBTI : Jurnal Bisnis : Teori dan Implementasi ISSN: 2622-0733 (online) 2085-7721 (print), Vol 11, No 2 (2020): Agustus, Hal. 97-117</p> <p>https://journal.umy.ac.id/index.php/bti/index</p> <p>Work</p>	<p>work overload dan family work conflict terhadap <i>job embeddedness</i> dengan quality of work life sebagai variabel intervening</p>	<p>Work Overload (X1) Family Work Conflict (X2) Quality Of Work life (Z) Job <i>embeddedness</i> (Y)</p>	<p>1. Work Overload berpengaruh negatif signifikan terhadap job embeddedness</p> <p>2. Family work conflict berpengaruh negative signifikan terhadap job embeddedness.</p> <p>3. Quality of work life berpengaruh positif signifikan terhadap job embeddedness.</p>
17	<p>Muhammad Shahid Rana Yaqub, Shanayyara Mahmood, Nazim Hussain, H. Azhar Sohail (2021)</p> <p>Buletin and Business Economics Vol.10 No1 (2021)</p>	<p>Ethical leadership And turn over intention: A moderated mediation model of job embeddedness and organizational commitment</p>	<p>Ethical Leadership (X1) Turnover Intention (X2) Job Embeddedness (Z) Organizational Commitment (Y)</p>	<p>The study findings revealed the presence of a direct relationship. The hypothesis proposing a connection between ethical leadership (in terms of justice, respect for others, honesty, and</p>

				<p>humanity) and nurse turnover intention was substantiated. Additionally, the results indicated the presence of mediation in the relationship between ethical leadership (justice, respect for others, honesty, and humanity) and nurse turnover intention, supporting the hypothesis. Furthermore, job embeddedness was found to moderate the relationship between ethical leadership (justice, respect for others, honesty, and humanity) and nurse turnover intention.</p>
18	<p>Samer Ali Al-shami, Chew Boon Cheong, Abdullah Al mamun, Nurulizwa Rashid (2023) HELIYON https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e15614 Received 15 December 2022; Received in revised form 13 April 2023; Accepted 17 April 2023 Available online 25 April 2023 2405-8440/© 2023 the authors. published by elsevier Ltd. This is an open access article under the CC BY-NC-ND license</p>	<p>Happiness at workplace on innovative work behaviour and organisation citizenship behaviour through moderating effect of innovative behaviour</p>	<p>Happiness at workplace (X1) innovative work behaviour (X2) innovative behaviour (Z) Behaviour Organisation Citizenship (Y)</p>	<p>Based on the study out comes, HAW positively affected employees' IWB through the mediating and moderating effects of OCB and OIC, respectively. University directors should establish effective HAW approaches that elevate workers' organisational satisfaction, involvement, and commitment and develop a creative culture that acknowledges and complements</p>

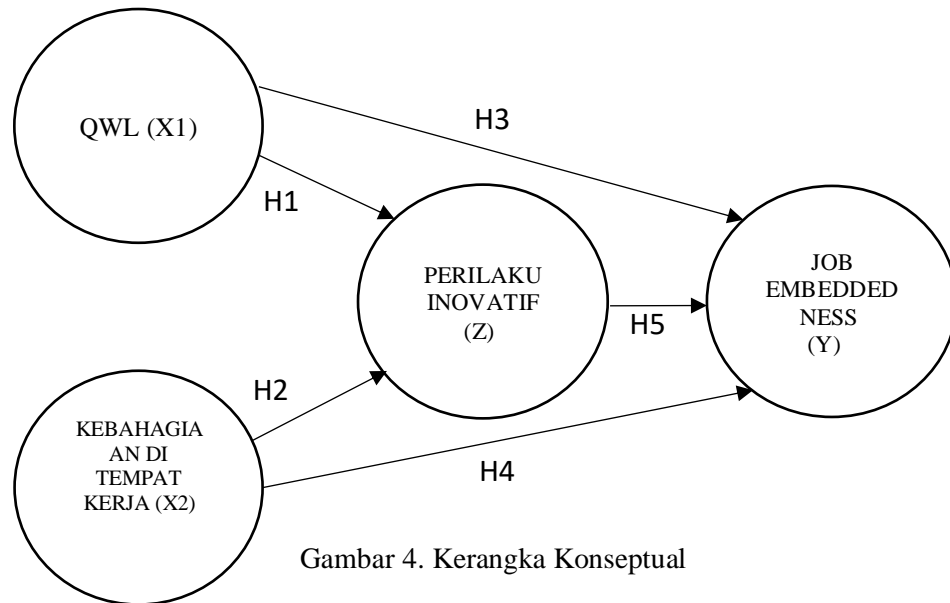
	(http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/).			innovation.
19	Diannisa Wahyu Putri Chinanti, Siswati (2018) Jurnal Empati, Agustus 2018, Volume 7 (Nomor 3), Halaman 199-205	Hubungan antara kebahagiaan di tempat kerja dengan Keterikatan Karyawan (<i>Job Embeddedness</i>) Pada Karyawan PT. Dwi Prima Sentosa Mojokerto	Kebahagiaan ditempat kerja (X) Keterikatan Karyawan (<i>Job Embeddedness</i>) (Y)	Terapat hubungan positif antara kebahagiaan di tempat kerja dengan <i>Job embeddedness</i> pada karyawan PT. Dwi Prima Sentosa Mojokerto.
20	Ahimsa Ukiningtyas (2016) Bisma Jurnal Bisnis dan manajemen Vol. 10, No 1 Januari 2016 Hal. 29 - 40	Pengaruh kontarak psikologis Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dengan Work Engagement Sebagai Variabel Intervening	Kontrak Psikologis (X) Perilaku Kerja (Y) Work Engagement (Z)	1. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara keterlibatan kerja (<i>work engagement</i>) dan perilaku kerja inovatif. Dengan kata lain, keterlibatan kerja dapat dianggap sebagai prediktor bagi perilaku kerja inovatif. 2. Keterlibatan kerja (<i>work engagement</i>) tidak menjadi perantara dalam pengaruh tidak langsung antara kontrak transaksional dengan perilaku kerja inovatif. 3. Keterlibatan kerja tidak memediasi pengaruh tidak langsung antara kontrak relasional dengan perilaku kerja inovatif.
21	Elshifa Aria, Anjarini Ari, Jamaludin Kharis Aghus (2019) Economicus, Vol. 13 No. 2 – Desember 2019 e-ISSN: 2615 – 8078	Pengaruh QWL dan Penggunaan TI Terhadap Perilaku kerja inovatif dosen yang dimediasi komitmen Organisasi (Studi pada Dosen Politeknik Pusmanu Pekalongan)	Quality Of Work Life (X1) Penggunaan Teknologi Informasi (X2) Perilaku Kerja Inovatif Dosen (Y) Komitmen Organisasi (Z)	1. QWL akan mempengaruhi dalam perilaku kerja inovatif dosen. 2. Penggunaan TI berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif dosen. 3. Komitmen organisasi berpengaruh

			signifikan terhadap perilaku kerja inovatif dosen.
			4. Komitmen Organisasional sebagai variabel yang memediasi pengaruh QWL terhadap perilaku kerja inovatif dosen.
22	Puspita Sari Dyah Srirahayu, Dian Ekowati, Ahmad Rizki Sridadi (2023) <i>https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e13557</i> Diterima 13 November 2022; Diterima dalam bentuk revisi 2 Februari 2023; Diterima 3 Februari 2023 Tersedia online 8 Februari 2023 2405-8440/© 2023 Penulis.	Perilaku kerja inovatif dalam organisasi publik: Tinjauan literatur sistematis -	Perilaku inovatif merujuk pada tindakan yang disengaja dalam menghasilkan inovasi di lingkungan kerja. Prosesnya mencakup mengidentifikasi masalah, mencari solusi, mengembangkan ide, mencari dukungan, berpartisipasi dalam penerapan inovasi di tempat kerja, dan memperkenalkan inovasi kepada rekan kerja atau pihak lain.
23	Murdiastuti Herlina, Fendy Suhariadi, dan Rini Sugiarti (2021)	Perilaku Inovatif ASN: Sebuah Studi Pustaka -	Perilaku inovatif melibatkan faktor internal seperti keyakinan diri (self-efficacy), keterbukaan terhadap pengalaman, kreativitas, dan modal psikologis. Selain itu, terdapat juga faktor eksternal seperti tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan, iklim dan budaya organisasi, manajemen

				pengetahuan, dan kepemimpinan.
24	Amastasia Candra Mustofa, Anggun Resdasari Prasetio Fakultas (2020) Jurnal Empati, Volume 8 (Nomor 4), halaman 11-17	Hubungan Antara Kebahagiaan Di Tempat Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Perawat Bagian Rawat Inap Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang	Kebahagiaan Di Tempat Kerja (X) Kepuasan Kerja (Y)	Terdapat korelasi positif antara tingkat kebahagiaan di tempat kerja dan tingkat kepuasan kerja pada perawat di bagian rawat inap RSI Sultan Agung Semarang. Kontribusi efektif dari kebahagiaan di tempat kerja terhadap variabel keterikatan karyawan (embeddedness) sebesar 3,2%.
25	Suherman, Didit Agung Satria, dan Sholikhah (2020) Repository UNJ	Pengaruh QWL Dan Job Embeddedness Terhadap Komitmen Organisasi PT. XYZ	QWL (X1) <i>Job Embeddedness</i> (X2) Komitmen Organisasi PT. XYZ (Y)	1. Kondisi kualitas kehidupan kerja di PT. XYZ dapat dikategorikan sebagai kurang baik. Hal ini tercermin dari dampak paling signifikan, terutama berasal dari tingkat kompensasi yang dianggap tidak memadai dan tidak adil. 2. Tingkat keterikatan pekerja (job embeddedness) di PT. XYZ cenderung rendah. Ini terlihat dari pengaruh terbesar, khususnya berasal dari kurangnya pengorbanan terhadap komunitas.

2.3 Model Penelitian Empirik

Berdasarkan telaah pustaka dan penelitian terdahulu yang relevan, menunjukkan bahwa *job embeddedness* telah menjadi pembahasan utama sebagai subjek penelitian. Kerangka konseptual penelitian yang akan dilakukan adalah sebagai berikut:



Gambar 4. Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Dari pembahasan di atas, penelitian ini mengusulkan lima hipotesis sebagai berikut:

2.4.1 Pengaruh QWL terhadap Perilaku Inovatif

Kualitas kehidupan kerja pegawai dalam suatu organisasi memiliki dampak pada perilaku kerja inovatif. Perilaku kerja inovatif umumnya tercermin melalui pelaksanaan tugas. Meskipun, dalam menjalankan tugasnya, tenaga kependidikan masih menggunakan alat konvensional tanpa menerapkan aplikasi kerja yang lebih modern, menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif mereka masih terbelang standar. Jika praktik ini tetap menjadi norma di kalangan Aparatur Sipil Negara (ASN) tenaga kependidikan tanpa adanya usaha untuk mengadopsi inovasi dalam pekerjaan, maka pencapaian prestasi kerja cenderung stagnan. Oleh karena itu, pentingnya adopsi perilaku kerja inovatif oleh ASN tenaga kependidikan, di mana mereka dapat memanfaatkan alat kerja yang lebih tepat dan menarik untuk meningkatkan kinerja

pegawai. (Elshifa et al., 2020). Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dikemukakan hipotesis .

H₁: Quality of work life memengaruhi perilaku inovatif.

2.4.2 Pengaruh Kebahagiaan di Tempat Kerja terhadap Perilaku Inovatif

Kebahagiaan di lingkungan kerja dianggap sebagai faktor yang mendorong perilaku inovatif, karena kebahagiaan di tempat kerja dapat merangsang kreativitas, meningkatkan kinerja, dan memungkinkan individu mencapai potensi terbaik mereka. (Pryce-Jones, 2011). Secara sederhana, ketika seorang karyawan merasakan kebahagiaan, karyawan tersebut cenderung menunjukkan sikap yang lebih positif dan rileks saat berada di lingkungan kerja. Gupta (2012) Menggambarkan bahwa karyawan yang merasa bahagia cenderung lebih produktif dalam menciptakan ide-inovatif, menghemat waktu, dan meningkatkan efektivitas melalui pengembangan metode kerja baru. Kesejahteraan di lingkungan kerja memberikan dampak positif pada termanifestasinya perilaku inovatif. Penelitian sebelumnya menunjukkan adanya korelasi positif antara kebahagiaan di tempat kerja dan perilaku inovatif. (Melhem *et al.*, 2018). Suasana kerja (mood dan kebahagiaan) memiliki pengaruh yang penting pada emosi dan motivasi positif bagi karyawan, sehingga memacu partisipasi karyawan dalam perilaku inovatif. Hal ini terungkap dalam penelitian yang dilaksanakan oleh Al-Hawari, Bani-Melhem, dan Shamsudin (2019) Penelitian tersebut juga mencapai temuan serupa. Kesejahteraan di tempat kerja memegang peran krusial dalam memberikan dorongan motivasi kepada karyawan dan menciptakan suasana emosional yang positif. Kesejahteraan di tempat kerja juga memotivasi karyawan untuk terlibat aktif dan memberikan perhatian pada isu-isu terkait pelanggan, sambil berkomitmen untuk menyajikan layanan dengan pendekatan inovatif. Dengan merujuk pada hasil-hasil penelitian tersebut, dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H₂: Kebahagiaan di tempat kerja memengaruhi perilaku inovatif.

2.4.3 Pengaruh QWL terhadap Job Embeddedness

Alqarni (2016) *menegaskan* bahwa QWL berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job embeddedness*. Di sisi lain, hal ini terlihat ketika Edais (2013)

menggarisbawahi faktor-faktor penentu individual dari keterikatan pekerjaan seperti efikasi diri dan polikronisitas; Huysse-Gaytandjieva et al., (2016) menegaskan Job embeddedness pegawai dipengaruhi oleh karakteristik harga diri, penentuan nasib sendiri, dan kasih sayang pada diri sendiri. Gong (2009) menemukan beberapa dimensi dari lima besar kepribadian yang memiliki hubungan yang signifikan dengan job embeddedness. Dalam konteks ini, dapat disimpulkan bahwa beberapa bersifat pribadi dan faktor organisasi perlu dievaluasi sebagai pendahulu dari job embeddedness, sehingga hipotesis berikut diajukan:

H₃: QWL memengaruhi Job Embeddedness.

2.4.4 Pengaruh kebahagiaan di tempat kerja terhadap *Job Embeddedness*

Menciptakan kebahagiaan di tempat kerja dapat memberikan dampak positif pada tingkat keterikatan kerja dengan cara menciptakan kesejahteraan dan kebahagiaan bagi karyawan. Kesejahteraan di tempat kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap mental yang memungkinkan karyawan untuk mengoptimalkan kinerja dan meraih potensi terbaik mereka. Hal ini tercermin dalam kesadaran tingkat kebahagiaan yang diperoleh karyawan saat bekerja sendiri atau bersama rekan kerja (Pryce, 2010). Kesejahteraan di tempat kerja menjadi aspek yang sangat signifikan bagi karyawan, karena karyawan yang merasakan kebahagiaan di tempat kerja cenderung secara langsung membentuk ikatan untuk bertahan dalam organisasi (*job embeddedness*) (Pryce, 2010; Chinanti dan Siswati, 2018). Kajian terdahulu yang dilakukan Azizah (2018), dan Chinanti dan Siswati (2018) ditemukan bahwa tingkat kebahagiaan di tempat kerja memiliki dampak positif terhadap tingkat keterikatan kerja (*job embeddedness*). Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat kebahagiaan karyawan di tempat kerja, semakin tinggi juga tingkat keterikatan kerja karyawan.. Penelitian tersebut sejalan dengan riset yang dilaksanakan oleh Gupta (2012), kebahagiaan di tempat kerja berpengaruh positif terhadap *job embeddedness*.

Karyawan yang memiliki relasi positif, baik secara formal maupun informal, antar rekan kerja dan atasan (hubungan/link) akan merasakan kecocokan dan kenyamanan (fit) dalam lingkungan perusahaan mereka. Hal ini akan menciptakan

suasana yang membuat karyawan merasa bahagia, menikmati pekerjaan, termotivasi untuk memberikan kontribusi, dan bersedia meluangkan waktu di luar jam kerja. Selain itu, pengorbanan (*sacrifice*) yang diberikan sebanding dengan tingkat kebahagiaan yang diperoleh di lingkungan pekerjaan, karena karyawan mulai merasa menjadi bagian integral dari perusahaan dan bukan hanya bekerja secara individu. Semakin tinggi tingkat kebahagiaan karyawan, semakin kecil kemungkinan mereka untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja. Berdasarkan penjelasan ini, dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₄: Kebahagiaan di tempat kerja memengaruhi *job embeddedness*.

2.4.5 Pengaruh Prilaku Inovatif terhadap *Job Embeddedness*

Perilaku inovatif ditunjukkan melalui kreativitas pegawai dan menyebabkan kemunculan gagasan baru dalam tugasnya di lingkungan kerja atau organisasinya. Walaupun demikian perlu juga diberikan batasan agar tetap berada pada aturan dan sistem kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Fairuz (2018) mengatakan bahwa perilaku inovatif berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap *job embeddedness*. Dari penjelasan di atas maka kami rumuskan hipotesisnya sebagai berikut;

H₅: Prilaku Inovatif memengaruhi *job embeddednes*.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Definisi Konseptual dan Operasional

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah metode eksplanatif kuantitatif. Tujuan dari metode ini adalah untuk menguji hipotesis yang mengidentifikasi hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih, seperti yang dijelaskan oleh Sukandarrumidi (2012). Dalam pelaksanaannya, penelitian ini menerapkan teknik survei yang melibatkan pengambilan sampel dari suatu populasi. Instrumen utama yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah kuesioner, Sugiyono, (2019) Sampel adalah sebagian kecil dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

3.1.1 Definisi Konseptual

1. *Quality Work of Life* (QWL)

Kualitas kehidupan kerja mencerminkan kondisi pegawai yang berdampak pada kinerja. Jika kondisi kerja memadai atau memuaskan, maka kinerja para pegawai dapat meningkat, Sumarsono (2004). *Quality of Work Life* (QWL) merujuk pada sejauh mana lingkungan kerja memberikan pengalaman yang positif atau negatif bagi seseorang. Tujuan utamanya adalah mengembangkan lingkungan kerja yang optimal bagi karyawan dan juga mendukung produktivitas. Poin utama dari *Quality of Work Life* adalah memastikan bahwa lingkungan kerja dan segala aspek pekerjaannya sesuai dengan kebutuhan orang dan teknologi (Davis dan Newstrom, 1994).

2. Perilaku Kerja Inovatif

Perilaku kerja inovatif dapat diartikan sebagai rangkaian tindakan atau perilaku dari individu yang bertujuan untuk mencari ide, memunculkan ide atau gagasan, mengenalkan, dan menerapkan ide tersebut (De Jong & den Hartog, 2010, hlm.6). Untuk mengukur perilaku kerja inovatif, penulis mengadaptasi dari pendapat Messmann dan Mulder (2012, hlm.44) dan De

Jong & den Hartog, 2010, hlm.6) Mengidentifikasi empat dimensi perilaku kerja inovatif meliputi: a. Menjelajahi peluang (Opportunity Exploration) b. Menghasilkan ide (Idea Generation) c. Mempromosikan ide (Idea Promotion) d. Melaksanakan ide (Idea Implementation).

3. Kebahagiaan di Tempat Kerja (*happiness at work*).

Kebahagiaan di lingkungan kerja adalah kondisi di mana seseorang dapat menikmati tugasnya dengan penuh kegembiraan, memungkinkannya untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dalam berbagai situasi (Januwrsano, 2015). Ketika seorang karyawan merasakan kebahagiaan terhadap pekerjaannya, hal ini dapat tercermin dalam perilaku positif yang berkontribusi pada peningkatan produktivitas, penilaian positif, dan kepuasan kerja terhadap lingkungan kerjanya (Mustofa dan Prasetio, 2020).

4. *Job Embeddedness*

Job embeddedness bisa dijelaskan sebagai kombinasi kekuatan atau elemen-elemen yang mendorong seseorang untuk tetap bertahan dan tidak meninggalkan pekerjaannya (Mitchell, Holtom, Lee, Sablynski & Erez, 2001). *Job embeddedness* terdiri dari tiga komponen yaitu; *fit*, *links* dan *sacrifices* (Mitchell et al., 2001).

3.1.2 Definisi Operasional

1. *Quality of Work Life*

Quality Work of Life mencerminkan variabel bebas yang diberi skor berdasarkan jawaban responden terhadap aspek-aspek quality work of life yang diukur dengan menggunakan skala Likert dalam tujuh dimensi, termasuk kompensasi, pengembangan karir, komunikasi, partisipasi pegawai, lingkungan kerja, dan kesehatan. Terdapat enam pertanyaan dalam instrumen, dengan panduan kisi-kisi sebagai berikut:

Tabel 6. Kisi-Kisi Instrumen Variabel *Quality of Work Life*

Variabel	Dimensi	Indikator	Jumlah
<i>Quality of Work Life</i>	Kompensasi	Gaji dan Tunjangan	1
	Pengembangan Karir	Jenjang Karir	2
	Komunikasi	Komunikasi	3

Partisipasi Pegawai	Partisipasi kerja	4
Lingkungan Kerja	Fasilitas pendukung	5
Kesehatan	Kemudahan pemeriksaan Kesehatan	6
Jumlah		6

Sumber: (Cascio, 2019); (Bernardin & Russell, 2013), Data Diolah, 2021

2. Perilaku Kerja Inovatif

Hasil penilaian yang didapatkan dari responden, melalui alat ukur yang merupakan indikator yang diobservasi terhadap perubahan, berkolaborasi, dengan teman sejawat, menerapkan konsep baru untuk perbaikan, dan mengimplementasikan ide dalam pencapaian hasil kerja dengan skor pengukuran skala *likert*. Jumlah pernyataan yang diberikan adalah 8 pernyataan, dengan instrumen yang disusun sebagai berikut:

Tabel 7. Kisi-kisi Instrumen Penelitian Perilaku Kerja Inovatif

Variabel	Dimensi	Indikator	No Butir	Jumlah
<i>Perilaku kerja Inovatif</i>	<i>Ekplorasi Ide</i>	• Pengamatan terhadap perubahan	1, 2	4
		• Berkolaborasi dengan teman sejawat	3,4	
	<i>Pemunculan ide-de</i>	• Menerapkan konsep baru untuk perbaikan	5,6	2
	<i>Memperjuangkan ide</i>	• Mengimplementasikan ide dalam pencapaian hasil kerja	7,8	2
Jumlah				8

Sumber: (Allen & Meyer, 2013)

3. Kebahagiaan di Tempat Kerja

Kebahagiaan adalah motivasi untuk melakukan sesuatu yang memiliki relevansi atau kaitan yang merupakan teori utama dari Maslow Theory (Maslow, 1943) dalam penelitian ini. Abraham Maslow menyajikan suatu teori motivasi manusia yang, meskipun sering dikritik, tetap memiliki banyak keterkaitan dengan studi perilaku manusia. Kebahagiaan dalam pekerjaan muncul sebagai motivasi internal yang dapat meningkatkan semangat, yang pada gilirannya dapat menciptakan kinerja yang lebih baik

pada karyawan tersebut (Rožman & Štrukelj, 2020). Penelitian Al-Hawari et al., 2019; de Waal (2018), Williams et al. (2015), dengan mengacu pada indikator berikut: mengalami peningkatan dalam pekerjaan, merasa optimis dalam bekerja, merasa bersemangat dalam bekerja, memiliki kesempatan untuk mengambil keputusan sendiri, dan bertindak sesuai dengan aturan. Kisi-kisi instrumen telah disusun sebagai berikut:

Tabrel 8. Kisi-kisi Instrumen Penelitian Kebahagiaan di Tempat Kerja

Variabel	Dimensi	Indikator	No Butir	Jumlah
<i>Happines at Work</i>	<i>Personal growth</i>	• merasakan peningkatan dalam bekerja	1, 2	2
	<i>Meaning</i>	• merasakan nilai-nilai positif dalam bekerja	3, 4	2
	<i>Autonomy</i>	• kesempatan untuk mengambil keputusan sendiri	5, 6	2
	<i>Behavioral norms</i>	• bertindak sesuai aturan perusahaan	7, 8	2
Jumlah				8

Sumber: (G. G. Fisher et al., 2009)

4. *Job Embeddedness*

Hasil penilaian yang diperoleh dari jawaban responden melalui instrumen penelitian *job embeddedness* yang diukur melalui dimensi *organizational fit*, *organizational link*, dan *organizational sacrifice*. Peneliti menentukan alat ukur instrumen diambil dan diadaptasi dari penelitian yang dilakukan oleh (Mitchell et al., 2001). Kisi-kisi instrumen untuk mengukur variabel *job embeddedness* terdiri dari 3 (tiga) dimensi dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 9. Kisi-kisi Instrumen Penelitian *Job Embeddedness*

Variabel	Dimensi	Indikator	No Butir	Jumlah
<i>Job Embeddedness</i>	<i>Organizational Fit</i>	• Kesesuaian dan kenyamanan dalam bekerja	1, 2	4
		• Nilai-nilai personal karyawan sesuai dengan budaya perusahaan	3,4	
	<i>Organizational Link</i>	• Hubungan formal dalam perusahaan	5	2
		• Hubungan informal dalam perusahaan	6	
	<i>Organizational Sacrifice</i>	• Dampak psikologi meninggalkan perusahaan	7,8	4
		• Kerugian materi jika meninggalkan perusahaan	9,10	
Jumlah				10

Sumber: (Mitchell et al., 2001)

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi merujuk pada kawasan generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang diidentifikasi oleh peneliti untuk diinvestigasi, dengan niat untuk menarik kesimpulan dari hasil penelitian tersebut. (Sugiyono, 2019). Sekaran & Bougie, (2016) menyatakan populasi menggambarkan keseluruhan dari individu, peristiwa, ataupun faktor analisis yang akan diteliti lebih lagi oleh peneliti. Populasi bukan hanya mencakup jumlah individu pada objek atau subjek yang sedang dianalisis, tetapi mencakup semua karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh objek atau subjek tersebut. Dalam konteks penelitian ini, populasi terdiri dari seluruh pegawai tenaga kependidikan di Perguruan Tinggi Negeri X, yang berjumlah 145 orang.

3.2.2 Sampel

Sugiyono, (2019) Sampel merupakan sebagian dari jumlah individu dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menerapkan Teknik Sampling Jenuh, di mana keseluruhan populasi yang menjadi fokus penelitian diambil sebagai sampel. Dalam penelitian ini ada 145 pegawai tenaga kependidikan ASN Perguruan Tinggi Negeri X sebagai populasi penelitian yang akan dijadikan sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2019) Teknik Sampling Jenuh merupakan metode pemilihan sampel di mana seluruh anggota populasi menjadi bagian dari sampel. Dalam penelitian ini, populasi dan sampel jenuh terdiri dari pegawai tenaga kependidikan ASN di Perguruan Tinggi Negeri X, yang berjumlah 145 orang, terdiri dari 112 orang PPPK dan 33 orang PNS. Jumlah sampel masing-masing sub unit kerja tenaga kependidikan Perguruan Tinggi Negeri X sebagaimana ditunjukkan pada tabel 10.

Tabel 10. Proporsi Pembagian Sampel

NO	UNIT KERJA	JUMLAH ASN
1	Biro AKPK	15
2	Biro Umum dan Keuangan	33
3	LPPM	5
4	LPPPM	1
5	UPT BAHASA	2
6	UPT PERPUSTAKAAN	10
7	UPT TIK	1
8	UPT HUMAS	1
9	UKBPJ_ULP	1
10	Fakultas Ekonomi dan Bisnis	16
11	Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik	13
12	Fakultas Teknik	8
13	Fakultas Kedokteran	18

14	Fakultas Ilmu Komputer	6
15	Fakultas Hukum	9
16	Fakultas Ilmu Kesehatan	6
Jumlah		145

Sumber: Data kepegawaian tahun 2023

3.3 Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Data

Penelitian ini memanfaatkan metode kuantitatif karena data yang dikumpulkan bersifat kuantitatif melalui survei menggunakan kuesioner. Pendekatan ini bertujuan untuk menguji hipotesis-hipotesis tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti. Untuk memperoleh data bagi keempat variabel, maka dibutuhkan pengukuran variabel, yaitu pengukuran variabel *Quality of Work Life* (x_1), *Happiness at Work* (x_2), *Perilaku Inovatif* sebagai variabel mediasi (z) dan, *job embeddedness* (y).

Sumber dan metode pengumpulan data dalam penelitian disesuaikan dengan fokus dan tujuan penelitian. Sesuai dengan orientasi penelitian, penentuan sampel dan teknik pengumpulan data dalam penelitian (Sugiyono, 2019) ditinjau dari sudut pandang cara atau teknik pengumpulan data, metode pengumpulan data dalam penelitian ini akan melibatkan penggunaan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang melibatkan penyampaian sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Penelitian ini menerapkan metode pengumpulan data primer, yang merujuk pada data yang dikumpulkan dan diolah langsung oleh peneliti dari responden, menggunakan metode survei, yakni melalui kuesioner. Kuesioner adalah rangkaian pertanyaan tertulis yang telah disiapkan sebelumnya dan akan dijawab oleh informan, umumnya dalam bentuk opsi yang jelas untuk didefinisikan (Sekaran & Bougie, 2016).

Kuesioner yang dipakai pada penelitian ini memiliki 2 (dua) bagian utama. Bagian awal yang mencakup profil sosial responden berisi informasi terkait identitas responden, seperti usia, jenis kelamin, dan pendidikan terakhir. Sementara bagian kedua dari kuesioner berkaitan dengan faktor-faktor yang menentukan karakteristik *Quality of Work Life* (x_1), *kebahagiaan kerja* (x_2), *job embeddedness* (y), dan *Perilaku*

Inovatif (z) sebagai variabel mediasi.

Penentuan kuesioner juga mencakup pemilihan skala pengukuran, dan dalam penelitian ini, digunakan skala Likert. Skala Likert dipilih untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena sosial (Sugiyono, 2019). Pengukuran data menggunakan skala Likert terdiri dari lima poin, yaitu pernyataan: sangat setuju (SS), setuju (S), kurang setuju (KS), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Rinciannya dapat ditemukan dalam tabel berikut:

Tabl 11. Skor Skala *Likert* dalam setiap pertanyaan

Kode	Keterangan	Kode
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
KS	Kurang Setuju	3
S	Setuju	4
SS	Sangat Setuju	5

Sumber: (Sugiyono, 2019)

Teknik pengumpulan data menggunakan pendistribusian kuesioner kepada semua pegawai tendik ASN. Proses pengisian kuesioner dilakukan dengan cara *online* menggunakan aplikasi “*google docs*”, lalu *link* kuesioner tersebut akan dikirimkan melalui media “*microsoft teams* dan *microsoft outlook*” kepada seluruh responden.

3.4 Teknik Analisa Data

Proses analisis dalam penelitian ini mencakup beberapa langkah, yakni (1) analisis deskriptif karakteristik responden, (2) analisis deskriptif variabel penelitian, dan (3) analisis SEM PLS yang diterapkan untuk menguji hipotesis penelitian.

3.4.1 Pengujian Validitas dan Realiabilitas Instrumen

Penelitian ini memanfaatkan instrumen berupa kuesioner. Sebelum disebarikan kepada seluruh responden, angket kuesioner diujicobakan terlebih dahulu kepada 30 responden. Data yang diperoleh dari pengisian kuesioner oleh 30 responden tersebut

kemudian diuji menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa angket kuesioner yang akan digunakan sebagai alat pengukuran dalam penelitian ini memiliki validitas dan reliabilitas yang baik untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti.

Uji validitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan menggunakan program SPSS versi 26. Proses pengujian melibatkan penilaian nilai korelasi item-total yang sudah dikoreksi (r hitung) dari setiap pertanyaan dalam instrumen. Dalam pengujian ini, suatu pernyataan dianggap valid jika nilai r hitung signifikan dan melebihi nilai batas r tabel. Mengacu pada tabel R, nilai batas r tabel untuk sampel uji coba dengan 30 responden ($\alpha = 5\%$) adalah 0,361. Oleh karena itu, dalam pengujian ini, suatu pertanyaan dianggap valid jika r hitung-nya signifikan dan melampaui angka 0,361.

3.4.2 Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Analisis deskriptif karakteristik responden dilakukan dengan membuat tabel distribusi frekuensi yang akan menunjukkan persentase responden menurut karakteristiknya seperti jenis kelamin, usia, lama kerja dan lain -lain sesuai dengan isian kuesioner.

3.4.3 Analisis Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis deskriptif variabel penelitian dalam penelitian ini digunakan untuk merinci gambaran variabel penelitian sesuai dengan persepsi responden. Dengan menggunakan skala Likert 1-5, penilaian terhadap jawaban responden dapat dipahami melalui nilai rata-rata skor pada setiap pertanyaan. Sesuai dengan klasifikasi yang

diajukan oleh Umar (2012), mean skor jawaban responden pada skala Likert 1-5 dapat dikategorikan sebagai berikut: sangat rendah (mean skor 1,00 – 1,80); rendah (mean skor 1,80 – 2,60); cukup tinggi (mean skor 2,60 – 3,40); tinggi (3,40 – 4,20); dan sangat tinggi (4,20 – 5,00).

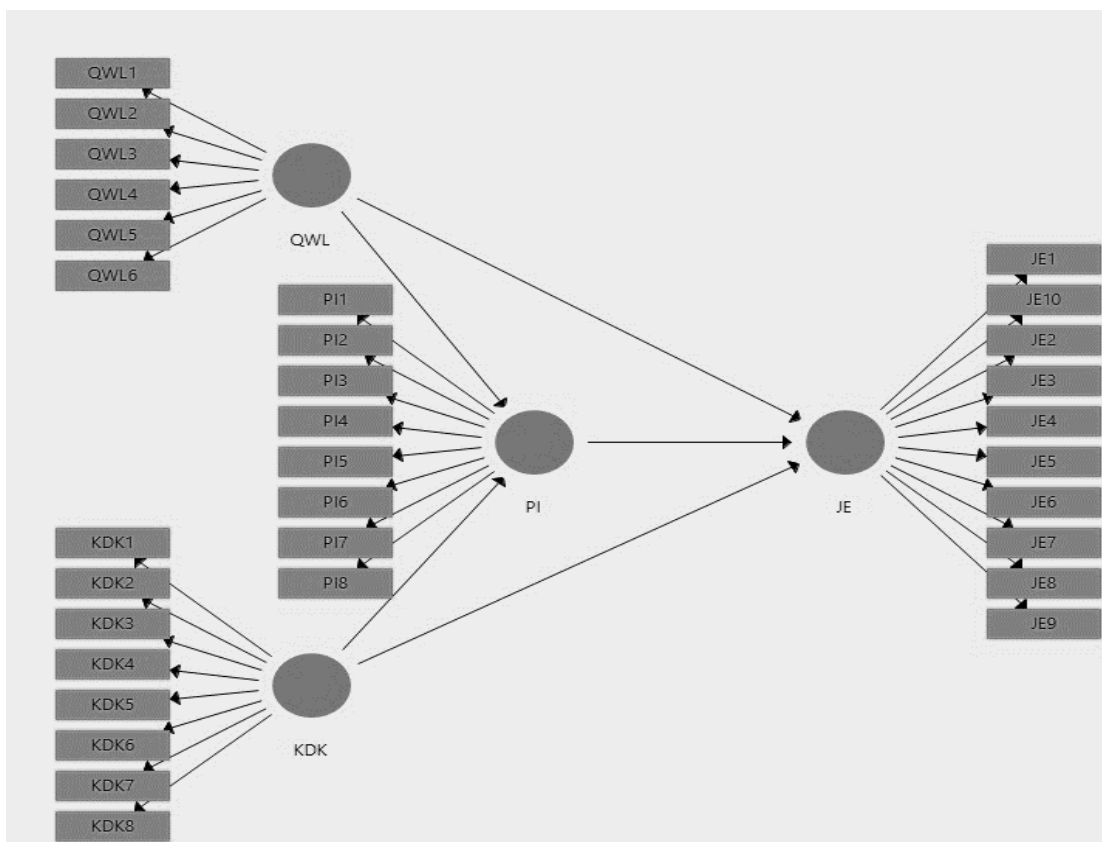
3.4.4 Analisis SEM PLS

pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan melalui metode analisis Partial Least Square (PLS) dengan menggunakan program Smartpls. Keputusan untuk menggunakan PLS sebagai teknik analisis ini didasarkan pada beberapa alasan: (1) PLS merupakan metode analisis SEM, yang menjanjikan ketelitian pengukuran yang lebih akurat dibandingkan dengan teknik analisis konvensional seperti regresi linear berganda; (2) Analisis SEM PLS dapat diaplikasikan pada sampel yang relatif kecil (< 100), sementara sampel dalam penelitian ini berjumlah kurang dari 100; (3) Teknik PLS dikenal tangguh terhadap ketidaknormalan data, sehingga memberikan hasil analisis yang tidak bias meskipun data yang dihadapi tidak memiliki distribusi normal.

Proses analisis PLS terdiri dari beberapa tahap, yakni (1) Pengujian Outer Model dan (2) Pengujian Inner Model. Dalam tahap pengujian outer model, dilakukan evaluasi terhadap validitas dan reliabilitas dari semua indikator konstruk dalam model. Sementara itu, pada tahap pengujian inner model, hipotesis diuji dengan merujuk pada signifikansi dan koefisien jalur antara variabel eksogen dan endogen.

Beberapa konsep yang muncul dalam analisis SEM PLS mencakup istilah-istilah seperti variabel laten dan variabel manifest. Menurut Santoso (2011:7), Variabel laten merujuk pada variabel yang tidak dapat diukur secara langsung, kecuali melalui

satu atau lebih variabel manifest. Di sisi lain, variabel manifest merupakan variabel yang digunakan untuk menjelaskan atau mengukur suatu variabel laten. Dalam konteks penelitian ini, *Quality of Work Life* dan Kebahagiaan di tempat kerja dianggap eksogen, sementara perilaku inovatif dan *Job Embeddedness* merupakan variabel endogen. Perlu dicatat bahwa perilaku inovatif juga berperan sebagai intervening variable yang memediasi pengaruh *Quality of Work Life* dan Kebahagiaan di tempat kerja terhadap *Job Embeddedness*. Dengan mempertimbangkan jumlah indikator untuk masing-masing variabel, spesifikasi model SEM PLS yang akan diestimasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 5. Spesifikasi Model SEM PLS

Dalam model PLS, terdapat korelasi antara variabel laten, dan terbagi menjadi dua jenis, yaitu variabel eksogen dan variabel endogen. Variabel eksogen adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab perubahan atau munculnya variabel dependen atau terikat (endogen), baik secara positif maupun negatif. Sementara itu, variabel endogen adalah variabel yang menjadi fokus utama penelitian, yang dipengaruhi atau menjadi hasil akibat adanya variabel bebas (eksogen). (Sugiyono, 2010). Proses analisis PLS terdiri dari tahap pengujian outer model dan tahap pengujian inner model. Tahap pengujian outer model dilaksanakan untuk menilai validitas dan reliabilitas seluruh indikator dalam mengukur suatu konstruk. Sementara itu, tahap pengujian inner model berfungsi untuk menguji hipotesis-hipotesis penelitian.

3.5 Pengujian Outer Model

Proses pengujian model pengukuran melibatkan evaluasi *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, dan *Composite Reliability*. Hasil analisis PLS dapat diaplikasikan untuk menguji hipotesis penelitian apabila seluruh indikator dalam model PLS telah memenuhi persyaratan validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas komposit.

a. Pengujian Validitas Konvergen

Uji validitas konvergen dilakukan dengan mengevaluasi nilai *loading factor* dari setiap indikator terhadap konstraknya. Dalam penelitian konfirmatori seperti ini, batas *loading factor* yang diadopsi adalah 0,7. Meskipun dalam penelitian eksploratori

batasnya adalah 0,6, dan dalam penelitian pengembangan, batasnya adalah 0,5. Namun, karena penelitian ini termasuk dalam kategori konfirmatori, maka batas *loading factor* yang digunakan adalah 0,7. Selain menilai nilai *loading factor*, validitas konvergen juga dinilai dari nilai *Average Variance Extracted* (AVE) untuk setiap konstruk. Keseluruhan konstruk dalam model PLS dianggap memenuhi validitas konvergen jika nilai AVE untuk setiap konstruk $> 0,5$.

b. Validitas Deskriminan

Uji validitas diskriminan dilakukan untuk memverifikasi bahwa setiap konsep dari variabel laten bersifat unik dan berbeda satu sama lain. Sebuah model dianggap memiliki validitas diskriminan yang baik jika nilai kuadrat AVE dari setiap konstruk eksogen (nilai pada diagonal) melebihi nilai korelasi antara konstruk tersebut dengan konstruk lainnya (nilai di bawah diagonal).

Selain menggunakan pendekatan *Fornell-Larcker*, validitas diskriminan juga dapat dievaluasi melalui nilai *Heterotrait-Monotrait* (HTMT) antar konstruk. Dalam metode ini, semua konstruk dianggap memenuhi kriteria validitas diskriminan jika nilai HTMT antar konstruk tidak melebihi 0,9. Dari hasil analisis pada Tabel 4.20, dapat disimpulkan bahwa tidak ada nilai HTMT antar konstruk yang melewati batas 0,9, yang menandakan bahwa kriteria validitas diskriminan telah terpenuhi.

Di samping pendekatan *Fornell-Larcker* dan metode HTMT, validitas diskriminan juga dapat dievaluasi melalui nilai cross loading dari setiap indikator terhadap konstruknya. Suatu indikator dianggap memenuhi kriteria validitas diskriminan jika nilai cross loading terhadap konstruknya lebih tinggi daripada nilai

cross loading indikator terhadap konstruk lainnya..

c. Pengujian Realibilitas Komposit

Keandalan konstruk dapat dievaluasi melalui nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* dari setiap konstruk. Nilai yang disarankan untuk *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* adalah lebih dari 0,7. Namun, dalam penelitian pengembangan, karena batas loading factor yang digunakan relatif rendah (0,5), nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* yang sedikit lebih rendah masih dapat diterima, asalkan persyaratan validitas konvergen dan validitas diskriminan telah terpenuhi.

3.6 Pengujian Inner Model

Pengujian *inner model* mencakup evaluasi terhadap kecocokan model struktural, penilaian terhadap koefisien jalur, uji signifikansi dampak parsial variabel eksogen terhadap variabel endogen, dan perhitungan koefisien determinasi. Hasil pengujian pada tahap ini dapat digunakan untuk menguji hipotesis penelitian.

a. Penilaian *Goodness of fit* model Struktural

Pada tahap evaluasi model struktural, sebelum dilakukan pengujian model tersebut, model terlebih dahulu diuji keberdayaannya dengan memperhatikan nilai *R square* dan nilai *Q square* model. Dalam konteks pengujian ini, nilai *R square* model mencerminkan tingkat ketepatan prediksi model, terutama dari segi kemampuan variabel eksogen dalam meramalkan variabel endogen. Kategori penilaian *R square* terbagi menjadi tiga, yakni baik, moderat, dan lemah. Menurut Chin (1998), Nilai *R square* sebesar 0.67 mengindikasikan bahwa model PLS memiliki kekuatan yang

tinggi, sementara nilai 0.33 menempatkan model PLS dalam kategori moderat, dan nilai 0.19 menunjukkan bahwa model PLS termasuk dalam kategori lemah.

Nilai Q^2 dikategorikan dalam 3 kategori yaitu kecil, sedang dan besar, nilai Q^2 sebesar 0,02 dinyatakan kecil, nilai Q^2 sebesar 0,15 dinyatakan sedang dan nilai Q^2 sebesar 0,35 dinyatakan besar.

b. Evaluasi Koefisien Jalur dan Pengujian Pengaruh Langsung

Uji signifikansi pengaruh langsung digunakan untuk menilai dampak parsial variabel eksogen terhadap variabel endogen. Dalam konteks penelitian ini yang menggunakan hipotesis satu arah (one-tail), hipotesis yang diuji pada pengujian ini adalah sebagai berikut:

- H_0 : variabel eksogen tidak berpengaruh positif terhadap variabel endogen
- H_a : variabel eksogen berpengaruh positif terhadap variabel endogen

Dikarenakan hipotesis penelitian bersifat satu arah, penolakan H_0 terjadi apabila nilai P value $< 0,05$ dan t hitung $> 1,65$. Sebaliknya, jika nilai P value $> 0,05$ dan t hitung $< 1,65$, maka H_0 tidak dapat ditolak dan disimpulkan bahwa variabel eksogen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel endogen.

Dari hasil uji signifikansi tersebut, kita juga dapat mengetahui arah hubungan antara variabel eksogen dan endogen. Arah hubungan ini dapat disimpulkan dari koefisien jalur yang terkait dengan masing-masing lintasan. Jika nilai koefisien jalur positif, itu menunjukkan bahwa pengaruh variabel eksogen terhadap endogen adalah searah; sebaliknya, jika koefisien jalur negatif, itu menunjukkan bahwa pengaruh variabel eksogen terhadap endogen adalah berlawanan arah.

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menggambarkan seberapa besar dampak variabel eksogen terhadap variabel endogen. Dalam analisis PLS, koefisien determinasi dievaluasi melalui nilai adjusted R Square, yang berkisar antara 0 hingga 1. Nilai adjusted R Square yang semakin tinggi mencerminkan kontribusi yang semakin besar dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

BAB IV

HASIL ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Objek Penelitian

4.1.1 Deskripsi Penelitian

Pada Bagian IV, penelitian ini melakukan eksplorasi analisis data deskriptif mengenai objek penelitian. Selanjutnya, dilakukan analisis statistik inferensial dengan menerapkan model persamaan struktural (SEM) menggunakan SmartPLS untuk merespons pertanyaan penelitian yang telah diajukan pada Bab I dan menguji hipotesis yang telah diajukan dalam Bab III. Sebelumnya, penulis juga melakukan uji dimensi-dimensi dalam SEM. Dengan mengevaluasi model persamaan struktural, analisis dilakukan untuk mendapatkan dan menilai kecocokan model yang telah diajukan. Setelah mendapatkan semua hasil pengolahan data, bagian akhir akan membahas inovasi (kebaruan) dalam penelitian tesis ini, sambil membahas keterbatasan penelitian.

4.1.2 Deskripsi umum gambaran objek penelitian

Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta memiliki awal sejarah dari pendirian tiga Akademi, yaitu Akademi Bank, Akademi Tekstil, dan Akademi Tata Laksana Pelayaran Niaga Yos Sudarso. Ketiga akademi tersebut berada di bawah naungan Lembaga Pembinaan Kader Pembangunan (LPKP) yang resmi disahkan melalui Akte Notaris R. Kardiman Nomor 14 pada tanggal 7 Januari 1963. Integrasi ketiganya dalam PTPN Veteran Cabang Jakarta terjadi berdasarkan Surat Keputusan Menteri Urusan Veteran dan Demobilisasi RI Nomor 09/Kpts/Menved/1967 pada tanggal 21 Februari 1967.

Pada tanggal 30 November 1977, melalui Surat Keputusan Menhankam/Pangab Nomor Skep/1555/1977, PTPN "Veteran" Jakarta mengubah namanya menjadi Universitas Pembangunan Nasional (UPN) "Veteran" Cabang Jakarta. UPN "Veteran" Cabang Jakarta kemudian menjadi institusi pendidikan tinggi mandiri secara penuh, terlepas dari Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Yogyakarta, berdasarkan Keputusan Menhankam Nomor Kep/01/II/1993 tanggal 27 Februari 1993. UPN "Veteran" Cabang Jakarta memiliki tiga fakultas yang menyelenggarakan program pendidikan tingkat S-1 dan D-III.

Pada tahun 1999, UPN "Veteran" Jakarta mengajukan akreditasi untuk program-program studinya ke Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT) sesuai dengan Keputusan Mendikbud RI Nomor 0326/U/1994 tanggal 15 Desember 1994. Melalui serangkaian desk-evaluasi dan visitasi dari BAN-PT pada tahun 2000, seluruh program studi di bawah fakultas UPN "Veteran" Jakarta berhasil meraih akreditasi.

Pada tanggal 6 Oktober 2014, UPN "Veteran" Jakarta resmi menjadi Perguruan Tinggi Negeri berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 120 Tahun 2014 tentang Pendirian Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta. Sesuai perkembangannya, UPN "Veteran" Jakarta kembali mengajukan status akreditasi program-program studinya ke BAN-PT pada tahun 1999. Setelah melewati serangkaian desk-evaluasi dan visitasi dari BAN-PT pada tahun 2000, seluruh program studi di bawah fakultas UPN "Veteran" Jakarta berhasil meraih akreditasi BAN-PT.

UPNVJ dalam mewujudkan rencana masa depannya dengan merumuskan

visi dan misi dalam melaksanakan tujuan organisasinya yaitu:

1. Visi :

Menjadi Universitas unggul berkualitas internasional inovatif, berdaya saing, dan beridentitas bela negara untuk pembangunan masyarakat Indonesia.

2. Misi :

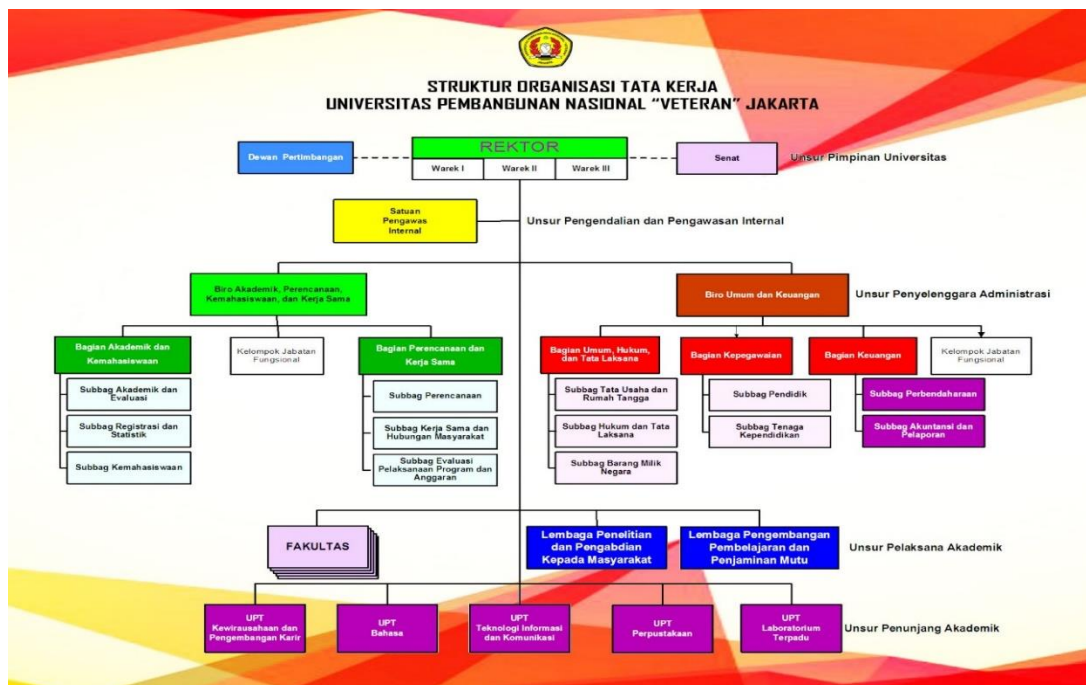
- a. Menyelenggarakan pendidikan bermutu untuk menghasilkan lulusan berdaya saing Internasional yang beridentitas bela negara.
- b. Menyelenggarakan penelitian dan pengabdian masyarakat yang inovatif untuk pembangunan masyarakat Indonesia
- c. Mengembangkan iklim akademik yang berlandaskan pada nilai-nilai tradisional universitas.
- d. Melaksanakan tata kelola universitas yang baik dengan menerapkan manajemen risiko.
- e. Mengembangkan jejaring dan kemitraan dalam dan luar negeri.

3. Tujuan

- a. Terselenggaranya pengembangan pendidikan berdaya saing global dengan identitas bela negara.
- b. Terlaksananya penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang inovatif untuk pembangunan masyarakat Indonesia.
- c. Terpenuhinya SDM yang kompeten untuk melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi dalam suasana akademik berlandaskan pada nilai-nilai dasar universitas dan PIKIR.

- d. Terwujudnya tata kelola universitas yang baik, akuntabel, transparansi dan berkelanjutan.
- e. Terwujudnya pengembangan jejaring dan kemitraan dalam dan luar negeri.

Untuk mencapai visi dan misi tersebut, UPN "Veteran" Jakarta menggunakan struktur organisasi dan tata kerja sesuai dengan peraturan yang berlaku, yakni Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2015 tentang Organisasi Dan Tata Kerja Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta. Surat Keputusan Rektor UPN "Veteran" Jakarta Nomor : KEP/858/UN61.0/2017 tanggal 22 November 2017 juga menjadi dasar untuk struktur organisasi UPN "Veteran" Jakarta dengan struktur sebagai berikut:



Gambar 6. Struktur Organisasi UPN "Veteran" Jakarta

4.1.3 Deskripsi Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 120 responden yang semuanya merupakan anggota karyawan. Dari hasil pengumpulan data penelitian, berikut adalah deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan terakhir, rentang usia, dan masa kerja.

Tabel 12. Deskripsi Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin	Laki - laki	88	73,3%
	Perempuan	32	26,7%
Pendidikan Terakhir	SLTA	51	42,5%
	D3	6	5 %
	S1	56	46,7%
	S2	7	5,8%
Usia	23 - 28 tahun	2	1,7 %
	29 - 32 tahun	1	0,8%
	> 33 tahun	117	97,5 %
Lama Kerja	< 20 tahun	23	19,25%
	20 - 30 tahun	56	46,7%
	> 30 tahun	41	34,2%

Sumber data diolah (2024)

Hasil analisis deskriptif karakteristik responden pada tabel 14 menurut jenis kelamin kebanyakan berjenis kelamin laki – laki (73,3 %), sedangkan sisanya 26,7 % berjenis kelamin perempuan. Selanjutnya menurut pendidikan terakhir sebagian karyawan memiliki pendidikan terakhir S1 (46,7%), sedangkan sisanya 42,5 % berpendidikan SLTA, 5,8 % berpendidikan S2 dan sebanyak 5 % berpendidikan D3. Selanjutnya, menurut usia sebagian besar karyawan berusia > 33 tahun (97,5 %), sedangkan sisanya 1,7 % karyawan berusia 23 – 28 tahun dan 0,8 % karyawan berusia 29 – 32 tahun. Selanjutnya, menurut lama kerja sebagian besar karyawan memiliki lama kerja 20 – 30 tahun (46,7 %), sedangkan sisanya 34,2 % karyawan memiliki lama

kerja > 30 tahun dan 19,2 % karyawan memiliki lama kerja < 20 tahun.

4.1.4 Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis deskriptif variabel penelitian dalam penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan gambaran variabel penelitian berdasarkan persepsi responden. Dikarenakan penelitian ini menggunakan skala Likert 1-5, interpretasi persepsi jawaban responden dapat dilakukan dengan merujuk pada nilai mean skor jawaban responden pada setiap item pertanyaan. Umar (2012) mengklasifikasikan nilai mean skor jawaban responden pada skala Likert 1-5 sebagai berikut: nilai mean antara 1,00 – 2,33 mengindikasikan persepsi rendah, nilai mean antara 2,33 – 3,67 menggambarkan persepsi sedang, dan nilai mean antara 3,67 – 5,00 menunjukkan kecenderungan persepsi tinggi. Dengan mengacu pada hasil pengisian kuesioner, berikut ini adalah gambaran persepsi responden terhadap variabel-variabel yang menjadi fokus penelitian.

1. Gambaran Kebahagiaan di Tempat Kerja

Dalam penelitian ini, kebahagiaan di tempat kerja diukur melalui 8 (delapan) item pertanyaan. Berdasarkan respons dari para responden terhadap pengisian kuesioner, berikut adalah gambaran mengenai variabel kebahagiaan di tempat kerja:

Tabel 13. Gambaran Variabel Kebahagiaan di Tempat Kerja

Indikator	Pernyataan	Distribusi Frekuensi					Mean
		f(STS)	f(TS)	f(KS)	f(S)	f(SS)	
KDK1	Saya merasakan adanya peningkatan kerja dengan suasana kerja kondusif	1	2	4	87	26	4,13
KDK2	Saya bersemangat untuk	0	2	7	87	24	4,11

	menyelesaikan tugas sesuai batas waktu						
KDK3	Saya merasakan ada nilai-nilai positif dalam bekerja sehingga dapat berbagi dengan teman sejawat	0	3	4	89	24	4,12
KDK4	Saya memanfaatkan nilai-nilai positif untuk pemicu semangat dalam bekerja	1	3	3	84	29	4,14
KDK5	Saya berkesempatan untuk mengambil keputusan sendiri dalam menyelesaikan tugas ini	2	18	18	73	9	3,58
KDK6	Saya bertanggung jawab atas keputusan yang diambil	1	16	9	75	19	3,79
KDK7	Saya bertindak terhadap sesuatu sesuai dengan peraturan yang berlaku	0	1	1	92	26	4,19
KDK8	Saya bertindak terhadap kebijakan kantor ini yang tidak sesuai aturan dengan memberikan saran	1	18	8	85	8	3,68
Rata-rata skor							3,97

Sumber : data diolah (2024)

Hasil analisis pada Tabel 13 mengungkapkan bahwa nilai rata-rata keseluruhan skor jawaban responden terkait variabel kebahagiaan di tempat kerja mencapai 3,97. Rata-rata skor terendah terdapat pada indikator KDK5 (3,58), KDK6 (3,79), dan KDK8 (3,68). Ini mengindikasikan bahwa secara keseluruhan, tingkat kebahagiaan di tempat kerja dinilai baik. Meskipun demikian, dalam hal kesempatan untuk mengambil keputusan, tanggung jawab terhadap keputusan yang diambil, dan tindakan terhadap kebijakan kantor yang tidak sesuai aturan, terdapat potensi peningkatan yang perlu diperhatikan.

2. Gambaran Perilaku Inovatif

Pada penelitian ini, variabel perilaku inovatif diukur dengan menggunakan 8 (delapan) item pertanyaan. Berdasarkan hasil pengisian kuesioner oleh responden, tabel 14 adalah gambaran data variabel perilaku inovatif sebagai berikut:

Tabel 14. Gambaran Variabel Perilaku Inovatif

Indikator	Pernyataan	Distribusi Frekuensi					Mean
		f(STS)	f(TS)	f(KS)	f(S)	f(SS)	
PI1	Saya mengamati terjadinya perubahan di kantor ini dengan adanya gagasan kreatif dari anggota organisasi	2	19	10	79	10	3,63
PI2	Saya optimis perubahan yang terjadi di kantor ini berdampak pada peningkatan kinerja karyawan	1	18	12	72	17	3,72
PI3	Saya berkolaborasi dengan teman sejawat dalam menyelesaikan tugas secara team	1	5	1	80	33	4,16
PI4	Saya memadukan antara keterampilan dan pengetahuan dalam bekerja	2	2	2	83	31	4,16
PI5	Saya menggunakan konsep baru untuk perbaikan kerja dalam mewujudkan tujuan organisasi	1	20	3	73	23	3,81
PI6	Saya optimis dengan adanya konsep baru akan memudahkan karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai batas waktu yang ditentukan	0	18	5	72	25	3,87
PI7	Saya mengimplementasikan gagasan kreatif dari seorang karyawan dalam menyelesaikan	0	4	19	79	18	3,93

	program kantor						
PI8	Saya mengapresiasi gagasan kreatif dalam pencapaian hasil kerja	0	4	15	74	27	4,03
Rata- rata skor							3,91

Sumbr: data diolah (2024)

Hasil analisis yang ada pada tabel 14 mendeskripsikan bahwa nilai rata-rata keseluruhan skor jawaban responden pada variabel perilaku inovatif adalah sebesar 3,91 dengan rata-rata skor terendah ada pada indikator P11 (3,63), P12 (3,72), P15 (3,81), PI6 (3,87), hal ini artinya secara keseluruhan perilaku inovatif telah baik, namun dalam hal terjadinya perubahan di kantor ini dengan adanya gagasan kreatif dari anggota organisasi, perubahan yang terjadi di kantor ini berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, pemberian konsep baru untuk perbaikan kerja dalam mewujudkan tujuan organisasi dan adanya konsep baru akan memudahkan karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai batas waktu yang ditentukan perlu peningkatan.

3. Gambaran *QWL*

Dalam penelitian ini, variabel *QWL* diukur dengan menggunakan 6 (enam) item pertanyaan. Berdasarkan hasil pengisian kuesioner oleh responden, berikut ini adalah deskripsi data variabel *QWL* :

Tabel 15. Gambaran Variabel *Quality of Work Life*

Indikator	Pernyataan	Distribusi Frekuensi					Mean
		f(STS)	f(TS)	f(KS)	f(S)	f(SS)	
QWL1	Gaji dan Remunerasi yang diterima sesuai dengan golongan, kepangkatan, dan jabatan serta tugas tambahan saat ini.	0	2	6	89	23	4,11

QWL2	Diberikan diklat dalam mempersiapkan jenjang karir pada pekerjaan saya saat ini	1	17	6	74	22	3,83
QWL3	Saya berkomunikasi dan memiliki hubungan baik dengan teman sejawat dan atasan	0	3	1	86	30	4,19
QWL4	Saya berpartisipasi dalam setiap kegiatan yang diadakan oleh kantor ini	1	4	21	73	21	3,91
QWL5	Saya berkerja didukung oleh fasilitas kerja dalam menyelesaikan tugas pekerjaan sehari-hari	0	2	4	83	31	4,19
QWL6	Saya memiliki asuransi kesehatan untuk mendapat kemudahan dalam pemeriksaan kesehatan	0	4	4	82	30	4,15
Rata-rata skor							4,06

Sumber :data diolah (2024)

Hasil analisis pada Tabel 15 menunjukkan bahwa nilai rata-rata keseluruhan skor jawaban responden terkait variabel Quality of Work Life adalah sebesar 4,06. Rata-rata skor terendah terdapat pada indikator QWL2 (3,83) dan QWL4 (3,91). Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan, kualitas kehidupan kerja dinilai baik. Meskipun demikian, dalam hal pemberian pelatihan dan pengembangan untuk mempersiapkan jenjang karir pada pekerjaan, serta partisipasi dalam setiap kegiatan yang diadakan oleh kantor, terdapat potensi peningkatan yang perlu diperhatikan.

4. Gambaran *Job Embeddedness*

Pada penelitian ini, variabel *job embeddedness* diukur dengan

menggunakan 10 (sepuluh) item pertanyaan. Berdasarkan hasil pengisian kuesioner oleh para responden, deskripsi data variabel *job embeddedness* sebagai berikut:

Tabel 16. Gambaran Instrumen Variabel *Job Embeddedness*

Indikator	Pernyataan	Distribusi Frekuensi					Mean
		f(STS)	f(TS)	f(KS)	f(S)	f(SS)	
JE1	Saya menduduki posisi jabatan ini sesuai dengan kelas jabatan dan pengalaman kerja	0	29	0	86	5	3,56
JE2	Saya merasa nyaman dengan posisi jabatan sekarang karena sesuai dengan kompetensi kerja yang dimiliki	0	6	2	80	32	4,15
JE3	Saya menjalankan tugas pekerjaan sesuai dengan budaya kerja kantor	0	0	8	104	8	4,00
JE4	Saya memahami nilai-nilai personil karyawan sesuai dengan budaya kerja kantor sehingga memudahkan dalam melaksanakan tugas	0	0	53	48	19	3,72
JE5	Saya menjalin hubungan formal antar teman sejawat dalam menjalankan tugas	0	5	11	69	34	4,13
JE6	Saya menjalin hubungan baik dengan teman sejawat diluar tim kerja dan diluar kegiatan kantor	0	1	4	13	102	4,80
JE7	Saya akan tetap bertahan di kantor ini, untuk menghindari kehilangan teman kantor	0	8	32	80	0	3,60
JE8	Saya berusaha untuk bertahan di kantor ini, karena memiliki kecocokan dengan teman sejawat dalam bekerja	0	5	15	80	20	3,96
JE9	Saya akan mempertahankan agar	0	5	17	94	4	3,81

	tidak keluar dari kantor ini yang dapat mengurangi pendapatan remunerasi						
JE10	Saya akan berusaha agar tetap bertahan di kantor ini, yang memberikan reward pada karyawan yang berprestasi	2	29	0	85	4	3,50
Rata- rata skor							3,92

Sumber : data diolah (2024)

Hasil analisis olah data pada tabel 16 menggambarkan nilai rata-rata keseluruhan skor jawaban responden pada variabel *job embeddedness* sebesar 3,92 dengan rata-rata skor terendah pada indikator JE1 (3,56), JE4 (3,72), JE7 (3,60), JE9 (3,81) dan J10 (3,50), ini berarti menunjukkan bahwa secara keseluruhan *job embeddedness* telah baik, namun dalam hal menduduki posisi jabatan ini sesuai dengan kelas jabatan dan pengalaman kerja, memahami nilai-nilai personil karyawan sesuai dengan budaya kerja kantor sehingga memudahkan dalam melaksanakan tugas, akan tetap bertahan di kantor ini, untuk menghindari kehilangan teman kantor, mempertahankan agar tidak keluar dari kantor ini yang dapat mengurangi pendapatan remunerasi dan berusaha agar tetap bertahan di kantor ini, yang memberikan reward pada karyawan yang berprestasi masih perlu peningkatan.

5. Validatas dan Realibilitas Instrumen

Penelitian ini memanfaatkan instrumen dalam bentuk kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Sebelum menyebarkan kuesioner kepada seluruh responden,

langkah pertama adalah menguji coba kuesioner terhadap 30 responden. Data hasil pengisian kuesioner oleh 30 responden tersebut kemudian dianalisis menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa kuesioner yang akan digunakan sebagai instrumen penelitian memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang memadai untuk mengukur variabel-variabel penelitian.

4.2 Uji Validitas Instrumen

Uji validitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 26, pengujian dilakukan dengan melihat nilai *corrected item-total correlation* (r hitung) masing – masing item pernyataan. Dalam pengujian ini, item pernyataan dinyatakan valid jika nilai r hitung signifikan dan nilainya melebihi nilai r tabel. Berdasarkan tabel R, nilai r tabel untuk sampel uji coba sebanyak 30 responden ($\alpha = 5\%$) adalah 0,361, oleh karenanya dalam pengujian ini, item pertanyaan dinyatakan valid jika r hitung signifikan dan nilainya melebihi 0,361.

Tabel 17. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Sig.	r hitung	r tabel	Keterangan
Kenahagiaan di Tempat Kerja	KDK1	0,000	0,866	0,361	Valid
	KDK2	0,000	0,952	0,361	Valid
	KDK3	0,000	0,912	0,361	Valid
	KDK4	0,000	0,958	0,361	Valid
	KDK5	0,000	0,897	0,361	Valid
	KDK6	0,000	0,922	0,361	Valid
	KDK7	0,000	0,937	0,361	Valid
	KDK8	0,000	0,969	0,361	Valid
Perilaku Inovatif	PI1	0,000	0,950	0,361	Valid
	PI2	0,000	0,966	0,361	Valid
	PI3	0,000	0,944	0,361	Valid
	PI4	0,000	0,942	0,361	Valid

	PI5	0,000	0,938	0,361	Valid
	PI6	0,000	0,958	0,361	Valid
	PI7	0,000	0,961	0,361	Valid
	PI8	0,000	0,915	0,361	Valid
<i>Job Embeddedness</i>	JE1	0,000	0,939	0,361	Valid
	JE2	0,000	0,906	0,361	Valid
	JE3	0,000	0,978	0,361	Valid
	JE4	0,000	0,959	0,361	Valid
	JE5	0,000	0,951	0,361	Valid
	JE6	0,000	0,874	0,361	Valid
	JE7	0,000	0,941	0,361	Valid
	JE8	0,000	0,961	0,361	Valid
	JE9	0,000	0,954	0,361	Valid
	JE10	0,000	0,905	0,361	Valid
<i>Quality of Work Life</i>	QWL1	0,000	0,833	0,361	Valid
	QWL2	0,000	0,913	0,361	Valid
	QWL3	0,000	0,910	0,361	Valid
	QWL4	0,000	0,971	0,361	Valid
	QWL5	0,000	0,885	0,361	Valid
	QWL6	0,000	0,902	0,361	Valid

Sumber: data diolah (2024)

Variabel *happiness at work* diukur dengan 8 (delapan) item pertanyaan, hasil analisis pada tabel 17 menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan valid sehingga seluruh item pertanyaan valid dalam mengukur variabel kebahagiaan di tempat kerja karena memiliki nilai r hitung $>$ r tabel. Selanjutnya variabel perilaku inovatif diukur dengan 8 (delapan) item pertanyaan, hasil analisis pada tabel tersebut menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan valid sehingga seluruh item pertanyaan valid dalam mengukur variabel perilaku inovatif. Kemudian, variabel *job embeddedness* diukur melalui 10 item pertanyaan. Analisis pada tabel menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid, menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan tersebut dapat diandalkan dalam mengukur variabel *job embeddedness*. Variabel *quality of work life* juga diukur dengan menggunakan 6 (enam) item pertanyaan. Hasil analisis tabel

menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dianggap valid, menunjukkan bahwa setiap pertanyaan dapat diandalkan untuk mengukur variabel *quality of work life*.

4.2.1 Uji Reliabilitas Instrumen

Setelah memastikan bahwa semua item pernyataan telah dianggap valid, uji reliabilitas dilanjutkan menggunakan uji reliabilitas Cronbach's Alpha. Instrumen dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha melebihi 0,7 (Ghozali; 2018). Hasil uji reliabilitas masing-masing instrumen dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 18. Hasil Uji Reliabilitas

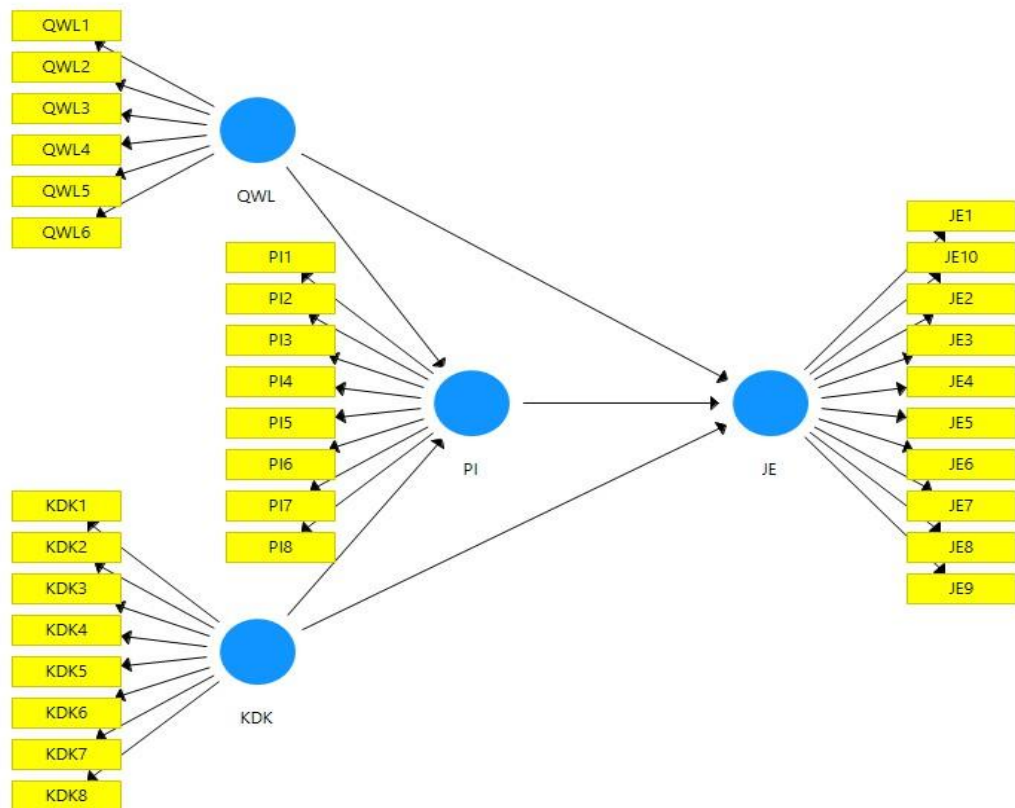
Variabel	Jumlah Item Valid	Cronbachs Alpha	Cut Value	Reliabilitas
Kebahagiaan di Tempat Kerja	8	0,982	0,7	Reliabel
Perilaku Inovatif	8	0,986	0,7	Reliabel
<i>Job Embeddedness</i>	10	0,987	0,7	Reliabel
<i>Quality of Work Life</i>	6	0,969	0,7	Reliabel

Sumber : data diolah (2024)

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 18 diperoleh nilai *cronbachs alpha* instrumen variabel kebahagiaan di tempat kerja sebesar 0,982 dengan jumlah item Pertanyaan yang valid berjumlah 8, nilai *Cronbach's Alpha instrument* untuk variabel perilaku inovatif adalah sebesar 0,986 dengan 8 item pertanyaan yang dianggap valid. Untuk variabel *Job Embeddedness*, nilai *Cronbach's Alpha instrument* adalah 0,987 dengan 10 item pertanyaan yang dianggap valid. Sedangkan untuk variabel *Quality of Work Life*, nilai *Cronbach's Alpha instrument* adalah 0,969 dengan 6 item pertanyaan yang dianggap valid. Karena seluruh nilai *Cronbach's Alpha instrument* melebihi 0,7, maka semua instrumen variabel penelitian dianggap reliabel.

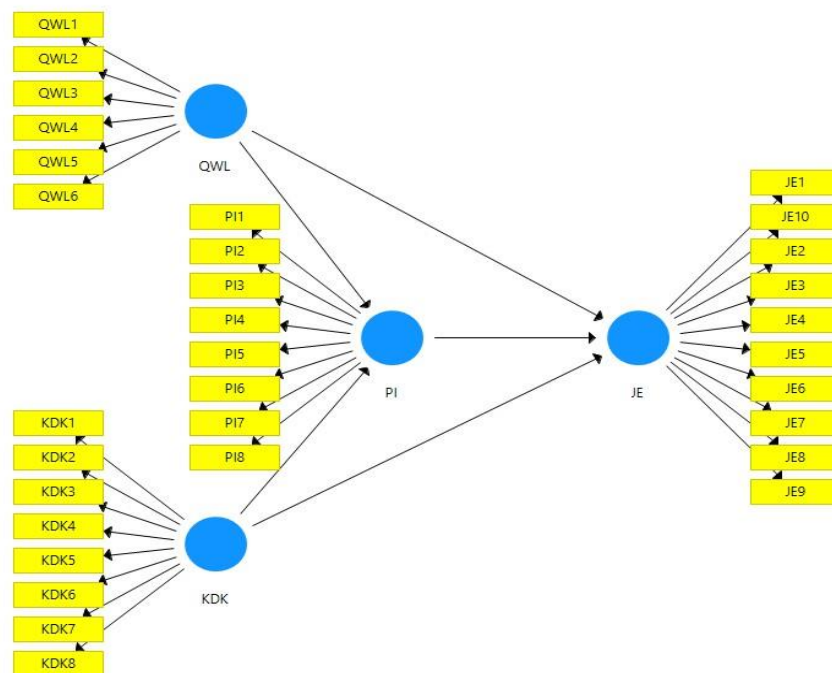
4.2.2 Analisis SEM PLS

Dalam penelitian ini, analisis pengaruh antar variabel akan dilakukan menggunakan metode analisis SEM PLS. Proses analisis tersebut melibatkan dua tahap utama, yaitu tahap pengujian *outer model* dan tahap pengujian *inner model* (Hair et al., 2019). Pada tahap pengujian *outer model*, validitas seluruh indikator pada setiap konstruk akan diuji, sementara reliabilitas tingkat konstruk juga akan dievaluasi. Sementara itu, tahap pengujian *inner model* akan fokus pada analisis hubungan antar variabel dalam model penelitian.



Gambar 7. Model Penelitian (*hidden indicator*)

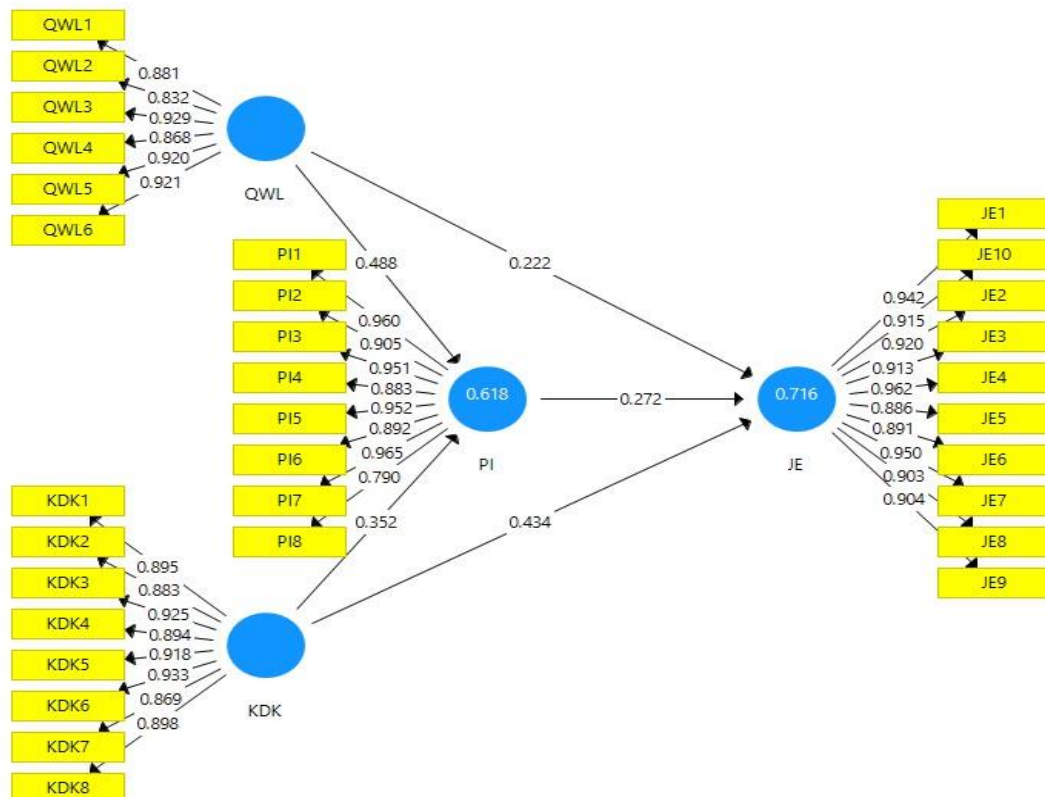
Model penelitian ini mengandung empat variabel laten, yaitu *job embeddedness*, kebahagiaan di tempat kerja, perilaku inovatif, dan *quality of work life*. Semua variabel tersebut adalah konstruk latent tingkat pertama yang diukur menggunakan beberapa indikator pengukuran. Konstruk *job embeddedness* merupakan konstruk tingkat pertama dengan sepuluh indikator pengukuran, konstruk kebahagiaan di tempat kerja merupakan konstruk tingkat pertama dengan delapan indikator pengukuran, konstruk perilaku inovatif merupakan konstruk tingkat pertama dengan delapan indikator pengukuran, dan konstruk *quality of work life* merupakan konstruk tingkat pertama dengan enam indikator pengukuran. Dengan dasar definisi operasional ini, spesifikasi model SEM PLS yang akan diestimasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 8. Spesifikasi Model SEM PLS

4.2.3 Pengujian Outer Model

Tahap evaluasi model pengukuran melibatkan uji konvergensi, uji diskriminasi, dan reliabilitas komposit. Hasil analisis PLS dapat digunakan untuk menguji hipotesis penelitian apabila seluruh indikator dalam model PLS memenuhi kriteria validitas konvergen, validitas diskriminasi, dan reliabilitas komposit. Untuk mendapatkan hasil uji model pengukuran, model PLS perlu diestimasi menggunakan teknik algoritma. Berikut adalah hasil estimasi model SEM PLS setelah diestimasi dengan menggunakan teknik algoritma:



Gambar 9. Spesifikasi Model SEM PLS *Algorithm*

1. Validitas Konvergen

Uji validitas konvergen dilakukan dengan memeriksa nilai loading factor setiap indikator terhadap konstruksinya. Dalam penelitian konfirmatori seperti ini, batas loading factor yang diadopsi adalah sebesar 0,7. Hasil estimasi model SEM pada Gambar 8 menunjukkan bahwa semua variabel yang tersisa dalam model menunjukkan validitas yang memadai dalam pengukurannya, memungkinkan lanjutan pengujian pada tahap uji AVE. Rincian nilai loading factor dan AVE model dapat ditemukan pada tabel berikut:

Tabel 19. Hasil Uji Validitas Konvergen

Variabel	Indikator	Loading Fctor	Cut Value	AVE	Validitas Konvergen
<i>Job Embeddedness</i>	JE1	0,942	0,7	0,844	Valid
	JE10	0,915	0,7		Valid
	JE2	0,920	0,7		Valid
	JE3	0,913	0,7		Valid
	JE4	0,962	0,7		Valid
	JE5	0,886	0,7		Valid
	JE6	0,891	0,7		Valid
	JE7	0,950	0,7		Valid
	JE8	0,903	0,7		Valid
	JE9	0,904	0,7	Valid	
Kebahagiaan di Tempat Kerja	KDK1	0,895	0,7	0,814	Valid
	KDK2	0,883	0,7		Valid
	KDK3	0,925	0,7		Valid
	KDK4	0,894	0,7		Valid
	KDK5	0,918	0,7		Valid
	KDK6	0,933	0,7		Valid
	KDK7	0,869	0,7		Valid
	KDK8	0,898	0,7		Valid
Perilaku Inovatif	PI1	0,960	0,7	0,835	Valid
	PI2	0,905	0,7		Valid
	PI3	0,951	0,7		Valid
	PI4	0,883	0,7		Valid
	PI5	0,952	0,7		Valid

	PI6	0,892	0,7	Valid
	PI7	0,965	0,7	Valid
	PI8	0,790	0,7	Valid
<i>Quality of Work Life</i>	QWL1	0,881	0,7	Valid
	QWL2	0,832	0,7	Valid
	QWL3	0,929	0,7	Valid
	QWL4	0,868	0,7	Valid
	QWL5	0,920	0,7	Valid
	QWL6	0,921	0,7	Valid

Sumber : data diolah (2024)

Evaluasi terhadap loading factor dan AVE masing-masing konstruk, seperti yang terlihat dalam Tabel 19, mengindikasikan bahwa semua konstruk telah terbukti valid dengan nilai AVE yang melebihi ambang batas 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa dari segi loading factor dan AVE, semua konstruk telah memenuhi persyaratan validitas konvergen. dipersyaratkan.

2. Validitas Deskriminan

Discriminant validity untuk memastikan bahwa setiap konsep variabel laten yang berbeda dari konsep lainnya. Suatu model menunjukkan validitas diskriminan yang kuat ketika nilai akar kuadrat dari *Average Variance Extracted* (AVE) untuk setiap konstruk eksogen (nilai pada diagonal) melebihi korelasi antara konstruk tersebut dan konstruk lainnya (nilai di bawah dan di kiri).. Hasil pengujian *discriminant validity* diperoleh sebagai berikut :

Tabel 20. Validitas Deskrimnan menurut Uji Fornel Lacker

	JE	KDK	PI	QWL
JE	0,919			
KDK	0,795	0,902		
PI	0,750	0,716	0,914	
QWL	0,751	0,747	0,750	0,893

Sumber : data diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji validitas deskriminan pada tabel 20 hasilnya bahwa nilai \sqrt{AVE} seluruh konstruk rata-rata melebihi koefisien korelasi konstruk tersebut dengan konstruk yang lainnya sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk dalam model PLS ini telah memenuhi validitas deskriminan yang dipersyaratkan.

Selain dari pendekatan *Fornell-Larcker*, validitas deskriminan juga dapat dievaluasi melalui *cross loading* indikator terhadap konstruknya. Suatu indikator dianggap memenuhi kriteria validitas deskriminan jika nilai *cross loading* indikator terhadap konstruk tersebut lebih tinggi daripada nilai *cross loading* indikator terhadap konstruk lainnya.

Tabel 21. Validitas Deskriminan menurut nilai *cross loading*

	JE	KDK	PI	QWL
JE1	0,942	0,760	0,709	0,709
JE10	0,915	0,689	0,616	0,611
JE2	0,920	0,654	0,733	0,673
JE3	0,913	0,702	0,662	0,675
JE4	0,962	0,791	0,681	0,762
JE5	0,886	0,661	0,639	0,554
JE6	0,891	0,713	0,785	0,757
JE7	0,950	0,760	0,657	0,783
JE8	0,903	0,827	0,717	0,646
JE9	0,904	0,723	0,674	0,697
KDK1	0,638	0,895	0,764	0,670
KDK2	0,696	0,883	0,587	0,646
KDK3	0,883	0,925	0,675	0,734
KDK4	0,736	0,894	0,633	0,688
KDK5	0,741	0,918	0,619	0,679
KDK6	0,641	0,933	0,694	0,661
KDK7	0,687	0,869	0,521	0,686
KDK8	0,690	0,898	0,656	0,622
PI1	0,663	0,635	0,960	0,707

PI2	0,653	0,646	0,905	0,698
PI3	0,731	0,599	0,951	0,621
PI4	0,753	0,777	0,883	0,714
PI5	0,726	0,639	0,952	0,675
PI6	0,613	0,671	0,892	0,656
PI7	0,750	0,732	0,965	0,767
PI8	0,561	0,497	0,790	0,632
QWL1	0,648	0,637	0,615	0,881
QWL2	0,630	0,627	0,734	0,832
QWL3	0,601	0,631	0,644	0,929
QWL4	0,601	0,612	0,634	0,868
QWL5	0,800	0,773	0,676	0,920
QWL6	0,714	0,703	0,705	0,921

Sumber : data diolah (2024)

Hasil uji validitas deskriminan pada Tabel 21 di atas, dapat dilihat bahwa semua indikator memiliki indikator tertinggi pada konstraknya bukan pada konstruk lain sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator telah memenuhi persyaratan validitas deskriminan.

Selain dengan menggunakan uji *Fornell Larcker* dan *cross loading*, validitas deskriminan juga dapat dilakukan dengan melihat nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) antar konstruk. HTMT adalah suatu metode alternatif yang disarankan untuk mengevaluasi validitas diskriminan. Pendekatan ini menggunakan matriks multitrait-multimethod sebagai landasan pengukuran. Untuk memastikan validitas diskriminan antara dua konstruk reflektif, nilai HTMT seharusnya berada di bawah 0,9. (Henseler dkk., 2015). Dalam pengujian ini, konstruk dalam model PLS dinyatakan telah memenuhi validitas deskriminan jika nilai HTMT antara konstruk tersebut dengan konstruk lainnya tidak melebihi 0,9.

Tabel 22. HTMT antar Konstruk Latent

	JE	KDK	PI	QWL
JE				
KDK	0,811			
PI	0,764	0,732		
QWL	0,771	0,776	0,779	

Sumber : data diolah (2024)

Hasil uji validitas deskriminan pada Tabel 22 di atas, nilai HTMT antar konstruk tidak ada yang melebihi 0,9 yang berarti bahwa seluruh konstruk dalam model PLS telah memenuhi kriteria validitas deskriminan yang disyaratkan.

Berdasarkan hasil ketiga metode pengujian validitas deskriminan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa *outer model* PLS telah memenuhi kriteria validitas deskriminan yang dipersyaratkan dan pengujian akan dilanjutkan pada uji reliabilitas komposit.

3. Reliabilitas Konstruk

Reliabilitas konstruk dapat dinilai melalui nilai *crombachs Alpha* dan nilai *Composite Reliability* dari tiap-tiap konstruk. Nilai *composite reliability* dan *cronbachs alpha* yang disarankan adalah diatas dari 0,7, namun pada penelitian pengembangan, oleh karena batas *loading factor* yang digunakan rendah (0,5) maka nilai *composite reliability* dan *crombachs alpha* rendah masih dapat diterima selama persyaratan validitas konvergen dan validitas deskriminan telah terpenuhi.

Tabel 23. Reliabilitas Komposit

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Reliability
JE	0,979	0,982	reliabel
KDK	0,967	0,972	reliabel
PI	0,971	0,976	reliabel
QWL	0,949	0,959	reliabel

Sumber : data diolah (2024)

Berdasarkan hasil analisis reliabilitas komposit pada tabel 23 di atas, nilai *composite reliability* dan *cronbachs alpha* seluruh konstruk diatas 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa semua konstruk telah memenuhi reliabilitas yang dipersyaratkan.

Berdasarkan keseluruhan hasil uji validitas dan reliabilitas pada tahap pengujian *outer model*, diperoleh kesimpulan bahwa seluruh indikator valid dalam mengukur konstruknya dan semua konstruk reliabel, sehingga pengujian dapat diteruskan ketahap berikutnya yaitu pengujian *inner model*.

4.2.4 Pengujian Inner Model

Tahap pengujian *inner model* dimulai dari tahap pengujian *goodness of fit model*, ini merupakan pengujian yang dilakukan untuk memastikan bahwa model PLS yang akan diestimasi untuk menguji hubungan antar variabel penelitian *fit* dengan data yang Dianalisis dengan tujuan agar sampel yang digunakan mampu menggambarkan kondisi sebenarnya dari populasi.

1. Pengujian Goodness of fit model

Goodness of fit model PLS dapat diketahui dari nilai *R Square*, *Q Square* dan nilai *SRMR* model. *R Square* model akan mencerminkan kemampuan model dalam memprediksi variabel *dependent*, sementara *Q Square* akan menunjukkan tingkat *predictive relevance model* dan *SRMR* model menunjukkan tingkatan *goodness of fit model*, apakah pada kategori *perfect fitt* atau *bad fit*.

a. Penilaian R Square Model

Vhin (1998) menyatakan bahwa nilai R Square $> 0,67$ menunjukkan model PLS kuat dalam memprediksi endogen, R Square $0,33 - 0,67$ menunjukkan model PLS pada kategori cukup kuat (*moderate*) dan R Square $0,19 - 0,33$ menunjukkan bahwa model PLS lemah dalam memprediksi endogen. Hasil analisis pada tabel 24 menunjukkan R square dari *Job Embeddedness* sebesar $0,716$ (*strong*) dan R square pada perilaku Inovatif sebesar $0,618$ (*moderate*)

Tabel 24. Nilai R Square

Variabel	R Square	Kriteria
<i>Job Embeddedness</i>	0,716	<i>Strong</i>
Perilaku Inovatif	0,618	<i>Moderate</i>

Sumber : data diolah (2024)

b. Penilaian Q Square Model

Q Square memperlihatkan *predictive relevance* model, dimana nilai Q Square sebesar $0,02 - 0,15$ menunjukkan bahwa model mempunyai *predictive relevance* kecil, Q Square sebesar $0,15 - 0,35$ menunjukkan bahwa model mempunyai *predictive relevance* sedang dan Q square $> 0,35$ menunjukkan *predictive relevance* model yang besar (Chin, 1998). Hasil analisis pada Tabel 25 menunjukkan Q Square pada *Job Embeddedness* dan perilaku inovatif berada pada kategori kategori *big predictive relevance*.

Tabel 25. Q Square Model

Variabel Latent	Q Square	Kriteria
<i>Job Embedd Edness</i>	0,582	<i>Big Predictive Relevance</i>
Perilaku Inovatif	0,499	<i>Big Predictive Relevance</i>

Sumber : data diolah (2024)

c. Penilaian SRMR Model

Selain penilaian dari nilai *R square* dan *Q square*, *goodness of fit model* juga dapat dilihat dari nilai *SRMR estimated model*, model dinyatakan *perfect fit* jika *SRMR estimated model* $< 0,08$ dan model dinyatakan *fit* jika nilai *SRMR estimated model* antara $0,08 - 0,10$. Hasil analisis pada tabel berikut menunjukkan nilai *SRMR estimated model* sebesar $0,070$ berada pada kategori *fit*.

Tabel 26. SRMR

Komponen	SRMR	Estimated Model
Saturated Model	0,070	<i>Fit</i>
Estimated Model	0,070	

Sumber : data diolah (2024)

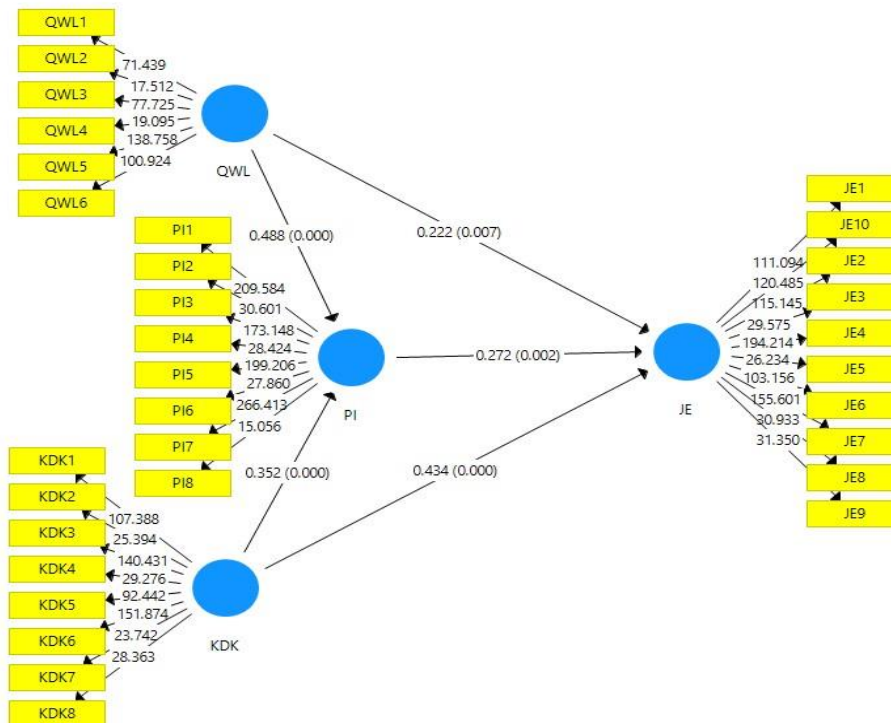
2. Multikolinearitas

Multikolinearitas dalam model SEM PLS diuji menurut nilai *VIF inner model*. Model SEM PLS harus terbebas dari multikolinearitas yang ditunjukkan dengan nilai *VIF inner model* $< 5,00$. Hasil analisis pada tabel berikut menunjukkan nilai *VIF inner model* semua konstruk $< 5,00$ ini berarti bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

Tabel 27. VIF Inner Model

	JE	KDK	PI	QWL
JE				
KDK	2,587		2,264	
PI	2,615			
QWL	2,885		2,264	

3. Pengujian Pengaruh Langsung



Gambar 10. Hasil Estimasi Model *Boostrapping*

Berdasarkan hasil estimasi model PLS dengan teknik *bootstrapping* sebanyak 500 sub sampel, diperoleh hasil pengujian pengaruh antar variabel sebagai berikut:

Tabel 28. Hasil Pengujian Pengaruh Langsung

Path	Koefisien Jalur	T Statistik	P Values
KDK -> JE	0,434	5,338	0,000
KDK -> PI	0,352	4,305	0,000
PI -> JE	0,272	3,164	0,002
QWL -> JE	0,222	2,700	0,007
QWL -> PI	0,488	6,484	0,000

Sumber : data diolah (2024)

Berdasarkan pengujian tersebut, diperoleh hasil sebagai berikut :

- (1) Kebahagiaan di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job embeddedness*, yang ditunjukkan dengan p value sebesar $0,000 < 0,05$, T Statistik $5,338 > 1,96$ dan koefisien jalur positif sebesar 0,434, artinya,

tingkat kebahagiaan yang semakin tinggi di tempat kerja maka semakin tinggi *job embeddedness*, demikian sebaliknya semakin rendah tingkat kebahagiaan ditempat kerja maka semakin rendah pula *job embeddedness* nya.

- (2) Kebahagiaan di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif, hal ini ditunjukkan dengan p *value* sebesar $0,000 < 0,05$, T Statistik $4,035 > 1,96$ dan koefisien jalur koefisien positif sebesar $0,352$, ini artinya, semakin tinggi kebahagiaan ditempat kerja maka semakin tinggi perilaku inovatif, demikian sebaliknya semakin rendah kebahagiaan di tempat kerja maka semakin rendah perilaku inovatif nya.
- (3) Perilaku Inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job embeddedness*, hal ini ditunjukkan dengan nilai p *value* sebesar $0,002 < 0,05$, T statistik $3,164 > 1,96$ dan koefisien jalur positif sebesar $0,272$ artinya, semakin tinggi perilaku inovatif maka semakin tinggi *job embeddedness*, demikian sebaliknya semakin rendah perilaku inovatif maka semakin rendah *job embeddedness*.
- (4) *Quality of Work Life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job embeddedness*, hal ini ditunjukkan dengan nilai p *value* sebesar $0,007 < 0,05$, T statistik $2,700 > 1,96$ dan koefisien jalur positif sebesar $0,222$, ini artinya semakin tinggi *quality of work life* maka semakin tinggi *job embeddedness*, demikian sebaliknya semakin rendah *quality of work life* maka semakin rendah *job embeddedness*.
- (5) *Quality of Work Life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif, hal ini ditunjukkan dengan nilai p *value* sebesar $0,000 < 0,05$, T

statistik $6,484 > 1,96$ dan koefisien jalur positif sebesar $0,488$, artinya semakin tinggi *quality of work life* maka semakin tinggi perilaku inovatif, demikian sebaliknya semakin rendah *quality of work life* maka semakin rendah perilaku inovatif.

4. Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

Pengujian pengaruh tidak langsung merujuk pada analisis yang dilakukan untuk mengevaluasi atau mengukur efek tidak langsung dari suatu variabel independen terhadap variabel dependen melalui satu atau lebih variabel mediator. Ini melibatkan pemahaman dan penelitian tentang bagaimana suatu variabel dapat mempengaruhi variabel lain secara tidak langsung melalui serangkaian hubungan antara mediator dan variabel dependen. Pengujian pengaruh tidak langsung seringkali melibatkan penggunaan model atau analisis statistik yang mendalam untuk mengidentifikasi dan mengukur efek ini secara sistematis.

Tabel 29. Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

Path	Koefisien Jalur	T Statistik	P Value
KDK -> PI -> JE	0,096	2,441	0,015
QWL -> PI -> JE	0,133	2,806	0,005

Sumber : data diolah (2024)

Pengaruh langsung, atau yang sering disebut sebagai efek langsung, merujuk pada dampak variabel eksogen yang terjadi secara langsung pada variabel endogen tanpa melibatkan variabel lain sebagai perantara (intervening). Dalam konteks penelitian ini, perilaku inovasi berfungsi sebagai variabel perantara dalam pengaruh kebahagiaan di tempat kerja dan kualitas kehidupan kerja terhadap job

embeddedness. Hasil analisis pada Tabel 29 mengungkapkan hasil pengujian efek tidak langsung sebagai berikut:

1. Kebahagiaan di tempat kerja → Perilaku Inovatif → *Job Embeddedness*

Pada jalur tidak langsung pengaruh kebahagiaan di tempat kerja terhadap *job embeddedness* melalui perilaku inovatif, diperoleh nilai *p value* sebesar 0,015 dengan T statistik sebesar 2,441 dan koefisien jalur positif sebesar 0,096 oleh karena nilai *p value* yang diperoleh $< 0,05$, T statistik $> 1,96$ dan koefisien pada jalur positif, maka dapat disimpulkan bahwa kebahagiaan di tempat kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap *job embeddedness* dengan demediasi oleh perilaku inovatif. Pada model PLS ini, perilaku inovatif terbukti sebagai pemediasi pengaruh tidak langsung kebahagiaan di tempat kerja terhadap *job embeddedness*.

2. *Quality of work life* → Perilaku Inovatif → *Job Embeddedness*

Pada jalur tidak langsung pengaruh *quality of work life* terhadap *job embeddedness* melalui perilaku inovatif, diperoleh nilai *p value* sebesar 0,005 dengan T statistik sebesar 2,806 dan koefisien jalur positif sebesar 0,133 oleh karena nilai *p value* yang diperoleh $< 0,05$ T statistik $> 1,96$ dan koefisien pada jalur positif, maka dapat disimpulkan bahwa *quality of work life* berpengaruh secara tidak langsung terhadap *job embeddedness* dengan dimediasi oleh perilaku inovatif. Dalam model PLS ini, perilaku inovatif terbukti sebagai pemediasi pengaruh tidak langsung *quality of work life* terhadap *job embeddedness*.

5. Koefisien Determinasi

Dalam suatu model struktural, variabel – variabel eksogen dalam model penelitian secara simultan berpengaruh terhadap endogen. Besar kontribusi seluruh eksogen terhadap endogen, maka dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi. Koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai *Adjusted R Square*. Nilai ini berkisar antara 0 – 1 atau dapat juga diinterpretasikan dalam bentuk persen (0 – 100%). Semakin besar koefisien determinasi maka semakin besar variansi endogen yang dijelaskan eksogen-eksogennya, sementara koefisien determinasi yang kecil menunjukkan masih rendahnya pengaruh eksogen -eksogen terhadap endogennya, hal ini karena masih ada cukup banyak faktor di luar eksogen-eksogen tersebut yang dapat berpengaruh terhadap endogen.

Tabel 30. Koefisien Determinasi

	R Square	R Square Adjusted
<i>Job Embeddedness</i>	0,716	0,710
Perilaku Inovatif	0,618	0,612

Sumber : data diolah (2024)

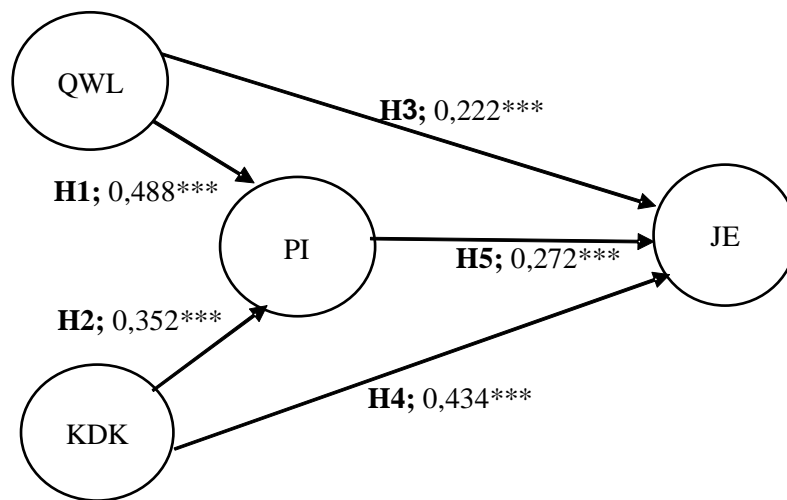
Hasil analisis pada tabel 30 menunjukkan nilai *adjusted R square* variabel *job embeddedness* sebesar 0,710 atau sebesar 71% yang mana variabel *job embeddedness* di pengaruhi oleh variabel *quality of work life*, kebahagiaan di tempat kerja dan perilaku inovatif sedangkan sisanya 29% variabel *job embeddedness* dipengaruhi diluar faktor *quality of work life*, kebahagiaan ditempat kerja dan perilaku inovatif.

Selanjutnya pada variabel perilaku inovatif nilai *R square adjusted* sebesar 0,612 atau sebesar 61,2% yang mana variabel perilaku inovatif dipengaruhi oleh variabel *quality of work life*, *job embeddedness* dan kebahagiaan di tempat kerja

sedangkan sisanya sebanyak 38,8 % variabel perilaku inovatif dipengaruhi faktor diluar *quality of work life*, *job embeddedness* dan kebahagiaan di tempat kerja.

4.3 Pengujian Hipotesis dan Analisis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan berdasarkan analisis SEM PLS. Berikut ini merupakan gambaran singkat dari hasil pengujian hipotesis dalam penelitian:



Gambar 11. Hasil Pengujian Hipotesis
 (* : signifikan pada level 10%; ** : signifikan pada level 5%; *** : signifikan pada level 1%; NS : tidak signifikan)

Tabel 31. Hasil Pengujian Hipotesis

No	Hipotesis	Koefisien Regresi	Kesimpulan
1	<i>Quality of work life</i> berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif	Koef Jalur = 0,434 t = 5,338 ; p value = 0,000	Diterima
2	Kebahagiaan di tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap	Koef Jalur = 0,352 ; t = 4,305; p value = 0,000	Diterima

perilaku inovatif			
3	<i>Quality of work life</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>job embeddedness</i>	Koef Jalur = 0,222 ; t = 2,700; p value = 0,007	Diterima
4	Kebahagiaan ditempat kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>job embeddedness</i>	Koef Jalur = 0,434; t = 5,338; p value = 0,000	Diterima
5	Perilaku Inovatif berpengaruh signifikan terhadap <i>job embeddedness</i>	Koef Jalur = 0,272; t = 3,164; p value = 0,002	Diterima

Sumber: data dioalah (2024)

Penjelasan dari hasil pengujian hipotesis diatas adalah sebagai berikut :

1. Hipotesis 1 dalam penelitian ini menyatakan *Quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif, hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai p value pengaruh *Quality of work life* terhadap perilaku inovatif, bahwa sebesar 0,000, T statistik sebesar 6,484 dan koefisien jalur positif sebesar 0,434, oleh karena nilai $value < 0,05$, $T > 1,96$, dan koefisien pada jalur positif maka dapat disimpulkan bahwa *Quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif, hal ini mendukung hipotesis 1 dalam penelitian sehingga hipotesis 1 diterima.
2. Hipotesis 2 dalam penelitian ini menyatakan kebahagiaan di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif, hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai p value pengaruh kebahagiaan di tempat kerja terhadap perilaku inovatif, bahwa sebesar 0,000, T statistik sebesar 4,305 dan koefisien jalur positif sebesar 0,352, oleh karena nilai $value < 0,05$, $T > 1,96$, dan koefisien pada jalur positif maka dapat disimpulkan

bahwa kebahagiaan di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif, hal ini mendukung hipotesis 2 dalam penelitian sehingga hipotesis 2 diterima.

3. Hipotesis 3 dalam penelitian ini menyatakan *Quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job embeddedness*, hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai p value pengaruh *Quality of work life* terhadap *job embeddedness*, bahwa sebesar 0,007, T statistik sebesar 2,700 dan koefisien jalur positif sebesar 0,222, oleh karena nilai $value < 0,05$, $T > 1,96$, dan koefisien pada jalur positif maka dapat disimpulkan bahwa *Quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job embeddedness* hal ini mendukung hipotesis 3 dalam penelitian sehingga hipotesis 3 diterima.
4. Hipotesis 4 dalam penelitian ini menyatakan kebahagiaan di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job embeddedness*, hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai p value pengaruh kebahagiaan di tempat kerja terhadap *job embeddedness*, bahwa sebesar 0,000, T statistik sebesar 5,338 dan koefisien jalur positif sebesar 0,434, oleh karena nilai $value < 0,05$, $T > 1,96$, dan koefisien pada jalur positif maka dapat disimpulkan bahwa kebahagiaan di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job embeddedness* hal ini mendukung hipotesis 4 dalam penelitian sehingga hipotesis 4 diterima.
5. Hipotesis 5 dalam penelitian ini menyatakan perilaku inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job embeddedness*, hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai p value pengaruh perilaku inovatif

terhadap *job embeddedness*, bahwa sebesar 0,002, T statistik sebesar 3,164 dan koefisien jalur positif sebesar 0,272, oleh karena nilai $value < 0,05$, $T > 1,96$, dan koefisien pada jalur positif maka dapat disimpulkan bahwa perilaku inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job embeddedness* hal ini mendukung hipotesis 5 dalam penelitian sehingga hipotesis 5 diterima.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh Quality of work life terhadap Perilaku Inovatif

Hipotesis 1 dalam penelitian ini diterima dan disimpulkan *Quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif, semakin tinggi *Quality of work life* maka semakin tinggi perilaku inovatif, demikian sebaliknya semakin rendah *Quality of work life* maka semakin rendah perilaku inovatif.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa secara keseluruhan *Quality of work life* telah baik, namun masih perlu peningkatan dalam hal pemberian diklat dalam mempersiapkan jenjang karir pada pekerjaan dan partisipasi dalam setiap kegiatan yang diadakan oleh kantor. Oleh karenanya agar perilaku inovatif meningkat maka hal – hal tersebut perlu ditingkatkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Richard O. Algabre et al., 2023) yang menunjukkan hasil bahwa *Quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif.

4.4.2 Pengaruh Kebahagiaan di Tempat Kerja terhadap Perilaku Inovatif

Hipotesis 2 dalam penelitian ini diterima dan bahwa kebahagiaan di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif, semakin tinggi kebahagiaan di tempat kerja maka semakin tinggi perilaku inovatif demikian sebaliknya semakin rendah kebahagiaan di tempat kerja maka semakin rendah perilaku inovatif.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa secara keseluruhan kebahagiaan di tempat kerja telah baik, namun masih perlu peningkatan dalam hal kesempatan mengambil keputusan, bertanggung jawab atas keputusan yang diambil dan bertindak terhadap kebijakan kantor yang tidak sesuai aturan dengan memberikan saran. Oleh karenanya agar perilaku inovatif, meningkat maka hal – hal tersebut perlu ditingkatkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Ghani et al., 2016) yang menunjukkan bahwa kebahagiaan di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian (Al-shami et al., 2023) yang menunjukkan hasil bahwa semakin tinggi kebahagiaan di tempat kerja maka semakin tinggi perilaku inovatif demikian sebaliknya semakin rendah kebahagiaan di tempat kerja maka semakin rendah perilaku inovatif. Hasil penelitian juga sejalan dengan hasil penelitian (Uzunbacak, 2019) yang juga menunjukkan hasil bahwa kebahagiaan di tempat kerja termasuk dalam faktor perilaku inovatif. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian (Rosdaniati & Muafi, 2021). Hasil penelitian lain yang juga

sejalan dengan hasil penelitian ini adalah (Ghani et al., 2016; Olanrewaju, 2019) juga menunjukkan hasil bahwa kebahagiaan di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif.

4.4.3 Pengaruh *Quality of work life* terhadap *Job Embed Edness*

Hipotesis 3 dalam penelitian ini diterima dan disimpulkan bahwa *Quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job embeddedness*, semakin tinggi *Quality of work life* maka semakin tinggi *job embeddedness*, demikian sebaliknya semakin rendah *Quality of work life* maka semakin rendah *job embeddedness*.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa secara keseluruhan *Quality of work life* telah baik, namun masih perlu peningkatan dalam hal pemberian diklat dalam mempersiapkan jenjang karir pada pekerjaan dan partisipasi dalam setiap kegiatan yang diadakan oleh kantor. Oleh karenanya agar *job embeddedness* meningkat maka hal – hal tersebut perlu ditingkatkan.

Hasil penelitian ini selajan dengan hasil penelitian (Richard O. Algabre et al., 2023) yang menunjukkan bahwa *Quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job embeddedness*. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian (Arief et al., 2021) yang menunjukkan hasil bahwa semakin tinggi *Quality of work life* maka semakin tinggi *job embeddedness* demikian sebaliknya semakin rendah *Quality of work life* maka semakin rendah *job embeddedness*. Hasil

penelitian juga sejalan dengan hasil penelitian (Irmawati & Wulandari Kn, 2017) yang juga menunjukkan hasil bahwa *Quality of work life* termasuk dalam faktor *job embeddedness*. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian (Annisa et al., 2022). Hasil penelitian lain yang juga sejalan dengan hasil penelitian ini adalah (Novitasari, 2022; Oyeh & Oluwuo, 2018; Riansari et al., 2020; Rita Perangin-Angin et al., 2020; Sabrina Tambunan et al., 2020) juga menunjukkan hasil bahwa *Quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job embeddedness*.

4.4.4 Pengaruh Kebahagiaan di Tempat Kerja terhadap *Job Embeddedness*

Hipotesis 4 dalam penelitian ini diterima dan disimpulkan bahwa kebahagiaan di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job embeddedness*, semakin tinggi kebahagiaan di tempat kerja maka semakin tinggi *job embeddedness* demikian sebaliknya semakin rendah kebahagiaan di tempat kerja maka semakin rendah *job embeddedness*.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa secara keseluruhan kebahagiaan di tempat kerja telah baik, namun masih perlu peningkatan dalam hal kesempatan mengambil keputusan, bertanggung jawab atas keputusan yang diambil dan bertindak terhadap kebijakan kantor yang tidak sesuai aturan dengan memberikan saran. Oleh karenanya agar *job embeddedness* meningkat maka hal – hal tersebut perlu ditingkatkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Rosdaniati & Muafi, 2021) yang menunjukkan bahwa kebahagiaan di tempat kerja berpengaruh positif

dan signifikan terhadap *job embeddedness*.

4.4.5 Pengaruh Perilaku Inovatif terhadap *Job Embed Edness*

Hipotesis 5 dalam penelitian ini diterima dan disimpulkan bahwa perilaku inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job embeddedness* semakin tinggi perilaku inovatif maka semakin tinggi *job embeddedness* demikian sebaliknya semakin rendah perilaku inovatif maka semakin rendah *job embeddedness*.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa secara keseluruhan perilaku inovatif telah baik, namun masih perlu peningkatan dalam hal terjadinya perubahan di kantor ini dengan adanya gagasan kreatif dari anggota organisasi, perubahan yang terjadi di kantor ini berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, pemberian konsep baru untuk perbaikan kerja dalam mewujudkan tujuan organisasi dan adanya konsep baru akan memudahkan karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai batas waktu yang ditentukan. Oleh karenanya agar *job embeddedness* meningkat maka hal – hal tersebut perlu ditingkatkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Ghani et al., 2016) yang menunjukkan bahwa perilaku inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job embeddedness*. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian (Alshami et al., 2023) yang menunjukkan hasil bahwa semakin tinggi perilaku inovatif maka semakin tinggi *job embeddedness* demikian sebaliknya semakin rendah perilaku inovatif maka semakin rendah *job embeddedness*.

Hasil penelitian juga sejalan dengan hasil penelitian (Uzunbacak, 2019) yang juga menunjukkan hasil bahwa perilaku inovatif termasuk dalam faktor *job embeddedness*. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian (Rosdaniati & Muafi, 2021). Hasil penelitian lain yang juga sejalan dengan hasil penelitian ini adalah (Ghani et al., 2016; Olanrewaju, 2019) juga menunjukkan hasil bahwa perilaku inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job embeddedness*.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah :

1. *Quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif, semakin tinggi *quality of work life* maka semakin tinggi perilaku inovatif, demikian sebaliknya semakin rendah *quality of work life* maka semakin rendah perilaku inovatif.
2. Kebahagiaan di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif, semakin tinggi kebahagiaan di tempat kerja maka semakin tinggi perilaku inovatif, demikian sebaliknya semakin rendah kebahagiaan di tempat kerja maka semakin rendah perilaku inovatif.
3. *Quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job embed edness*, semakin tinggi *quality of work life* maka semakin tinggi *job embed edness* demikian sebaliknya semakin rendah *quality of work life* maka semakin rendah *job embed edness*.
4. Kebahagiaan di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job embed edness*, semakin tinggi kebahagiaan di tempat kerja maka semakin tinggi *job embed edness* demikian sebaliknya semakin rendah kebahagiaan di tempat kerja maka semakin rendah *job embed edness*.
5. Perilaku inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job embed edness*, semakin tinggi perilaku inovatif.maka semakin tinggi *job embed edness*.

edness, demikian sebaliknya semakin rendah perilaku inovatif.maka semakin rendah *job embeddedness*.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Dalam proses pelaksanaan penelitian ini, terdapat keterbatasan yang mungkin dapat mempengaruhi hasil penelitian, antara lain:

1. Adanya keterbatasan waktu penelitian, tenaga, dan kemampuan peneliti.
2. Adanya kemampuan responden yang kurang dalam memahami pernyataan pada isi kuisioner dan juga kejujuran dalam mengisi kuisioner sehingga ada kemungkinan hasilnya kurang akurat.
3. Penelitian ini hanya melakukan pengkajian terhadap pengaruh *Quality of Work* dan *Happiness at Work* terhadap *Job Embeddedness* yang dimediasi oleh Perilaku Inovatif sehingga perlu dikembangkan penelitian lebih lanjut untuk meneliti pengaruh faktor lain yang belum dikaji terhadap *Job Embeddedness* seperti Susunan Organisasi Tatakerja yang digunakan, Remunerasi, Budaya Organisasi, dan Pemberian Reward.
4. Kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan perolehan analisis data, maka diharapkan adanya penelitian yang lebih lanjut mengenai *Quality of Work* dan *Happiness at Work* terhadap *Job Embeddedness* yang dimediasi oleh Perilaku Inovatif dengan metode penelitian yang berbeda, sampel yang lebih luas, dan penggunaan instrumen penelitian yang berbeda dan lebih lengkap.

5.3 Saran

5.3.1 Saran Untuk Instansi.

Saran untuk Perguruan Tinggi Negeri X yang diberikan dari penelitian ini :

1. Untuk meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja, perlu ditingkatkan kesempatan bagi karyawan untuk mengambil keputusan yang lebih berpengaruh terhadap pekerjaan mereka. Pemimpin dapat

mempertimbangkan mengadakan pertemuan atau forum diskusi yang mendorong partisipasi aktif dalam proses pengambilan keputusan.

2. Berdasarkan temuan dari variabel perilaku inovatif, dapat disarankan untuk lebih memperkuat sistem dukungan terhadap gagasan kreatif dari anggota organisasi dalam menghadapi perubahan di kantor. Implementasi mekanisme pengakuan dan penghargaan untuk ide-ide inovatif dapat memotivasi karyawan untuk berkontribusi lebih aktif. Selain itu, memperkuat komunikasi terbuka antara manajemen dan anggota tim dapat memberikan wadah bagi penyampaian gagasan inovatif. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perlu adanya pelatihan dan pembinaan terkait implementasi konsep baru, serta memastikan bahwa perubahan diimplementasikan dengan cara yang terkoordinasi dan memberikan panduan jelas. Peningkatan ini diharapkan dapat memastikan bahwa konsep baru tidak hanya menciptakan perubahan positif dalam mencapai tujuan organisasi tetapi juga membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan dengan lebih efisien sesuai dengan batas waktu yang ditentukan.
3. Berdasarkan temuan variabel *quality of work life*, dapat diusulkan peningkatan melalui penyediaan program diklat yang lebih terarah dan mendalam untuk mempersiapkan jenjang karir karyawan. Sumber daya pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan individu dan perkembangan karir masing-masing anggota tim. Selain itu, untuk meningkatkan partisipasi dalam kegiatan kantor, manajemen dapat merancang kegiatan yang lebih bervariasi dan menarik, serta memastikan komunikasi yang efektif tentang manfaat dan tujuan dari setiap kegiatan yang diadakan. Memberikan ruang bagi karyawan untuk memberikan masukan tentang kegiatan yang diinginkan juga dapat meningkatkan minat dan partisipasi. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan *quality of work life* dapat ditingkatkan secara keseluruhan, menciptakan lingkungan kerja yang lebih memadai dan mendukung pertumbuhan profesional karyawan.
4. Berdasarkan temuan variabel *job embeddedness*, disarankan agar perusahaan lebih fokus pada penempatan karyawan dalam posisi jabatan

yang sesuai dengan kelas jabatan dan pengalaman kerja mereka. Penting untuk memahami nilai-nilai personal dan budaya kerja karyawan guna memudahkan pelaksanaan tugas dan meningkatkan keterikatan mereka terhadap organisasi. Sistem reward yang memberikan pengakuan dan kompensasi yang adil kepada karyawan yang berprestasi perlu diperkuat sebagai insentif tambahan untuk mempertahankan karyawan. Selain itu, untuk mencegah kehilangan teman sekerja, perusahaan dapat memperkuat program kolaborasi dan kegiatan sosial di tempat kerja. Dengan demikian, dapat diharapkan bahwa peningkatan ini akan lebih memperkuat job embeddedness secara keseluruhan, meningkatkan kepuasan karyawan, dan mengurangi risiko kehilangan sumber daya manusia yang berharga.

5.3.2 Saran bagi penelitian selanjutnya

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat dilakukan dengan menambah atau menggunakan variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini seperti Susunan Organisasi Tatakerja yang digunakan, remunerasi, budaya organisasi, dan pemberian reward pegawai namun secara grand theory atau menurut hasil penelitian terdahulu, variabel tersebut dapat mempengaruhi perilaku inovasi dan keterikatan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, N. N., Ismail, A., Ismail, I. R., Salim, N. Z. M., & Sa'adin, I. (2018). The roles of managerial coaching, employee self-efficacy and employees development in the public sector. *The Turkish Online Journal of Design, Art and Communication* -, September, 2726–2734.
- Ampofo, E. T., Coetzer, A., & Poisat, P. (2018). Extending the job embeddedness-life satisfaction relationship: An exploratory investigation. In *Journal of Organizational Effectiveness* (Vol. 5, Issue 3). <https://doi.org/10.1108/JOEPP-01-2018-0006>
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Arinasari, R. (2020). *Pengaruh Work Overload Dan Family Work Conflict Terhadap Job Embeddedness Dengan Quality of Work Life Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Sekretariat DPRD DIY) Diajukan oleh : Program Studi Magister Manajemen Universitas Islam Indonesia Yogyakarta*. 175.
- Armstrong, S. (2012). *A Handbook of Personnel Management Practice* (Twelfth e). Library of Congress Cataloging-in-Publication Data.
- Astamarini, R. O. (2019). Analisis Pengaruh Job Embeddedness Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt Purnama Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7(2), Hal 430-436.
- Ayu, I., Rarasanti, P., & Suana, I. W. (2016). *249086-Pengaruh-Job-Embeddedness-Kepuasan-Kerja-79a811Ef*. 5(7), 4690–4718.
- Azizah, N. (2018). *Pengaruh Kebahagiaan Di Tempat Kerja Terhadap Job Embeddedness*. 1, 430–439.
- Bagian Kepegawaian. (n.d.). *BUKU DATA KEPEGAWAIAN 2023*.
- Bandura, A. (19 C.E.). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37(2), 122–147. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.37.2.122>
- Bateman, T. S., & Snell, S. (2013). *M: Management* (3rd ed.). McGraw-Hill Companies, a business unit of The McGraw-Hill Companies, Inc., 1221 Avenue of the Americas, New York, NY, 10020.
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (2013). *Human resource management : an experiential approach* (6th ed.). New York, NY : McGraw-Hill/Irwin,.

- Cascio, W. F. (2019). *Managing human resources : productivity, quality of work life, profits* (11e ed.). New York, NY : McGraw-Hill.
- Chinanti, D. W. P., & Siswati, S. (2020). Hubungan Antara Kebahagiaan Di Tempat Kerja Dengan Keterikatan Karyawan Pada Karyawan Pt. Dwi Prima Sentosa Mojokerto. *Jurnal EMPATI*, 7(3), 1031–1037. <https://doi.org/10.14710/empati.2018.21850>
- Cut Hamdiah, & Zulkhaidir Abdullah. (2020). Pemberian Kompensasi Mempengaruhi Kualitas Kehidupan Kerja Dan Semangat Kerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Aceh Barat. *Jurnal Penelitian Ekonomi Akuntansi (JENSI)*, 4(2), 101–113. <https://doi.org/10.33059/jensi.v4i2.2555>
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2018). innovative work behaviour. Creativity and Innovation ManagemMeasuringent. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.X>, 9, 23–26.
- Dedi Kudinar dan Rutinaias Haholongan. (2018). Penagruh self leadership dan iklim organisasi partisipatif terhadap keterlibatan kerja melalui perilaku inovatif pada PT pertamina Unit III Jakarta. *Penelitian*, 1–23.
- Deloitte, I. (2019). Generasi Milenial dalam Bagi Sumber Daya Manusia Indonesia atau Ancaman. *Generasi Milenial Dalam Industri 4.0: Berkah Bagi Sumber Daya Manusia Indonesia Atau Ancaman, edisi pertama September*, 25–36.
- Dessler, G. (2013). Recruitment, Placement, and Talent Management. In *Human Resource Management*.
- Dessler, G. (2017). Human Resources Management 15th Ed. In *Fortune* (Fifteenth). Pearson Education, Inc. or its affiliates.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management-Pearson*. Pearson Education UK.
- Dyer, J., Gregersen, H., & Christensen, C., & M. (2011). The Innovator’s DNA. *Harvard Business Review Press*.
- Elshaer, I. A., & Azazz, A. M. S. (2022). Amid the covid-19 pandemic, unethical behavior in the name of the company: The role of job insecurity, job embeddedness, and turnover intention. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(1). <https://doi.org/10.3390/ijerph19010247>
- Elshifa, A., Dwi Anjarini, A., & Jamaludin Kharis, A. (2020). Pengaruh Quality Of Work Life Dan Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dosen Yang Dimediasi Komitmen Organisasi (Studi pada Dosen Politeknik Pusmanu Pekalongan). *Economicus*, 13(2), 189–200. <https://doi.org/10.47860/economicus.v13i2.177>

- Fisher, C. D. (2010). Happiness at Work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384–412. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Gaynor, S. T., & Shull, R. L. (2002). The Generality Of Selective Observing. *Journal of the Experimental Analysis of Behavior*, 77(2), 171–187. <https://doi.org/https://doi.org/10.1901/jeab.2002.77-171>
- Gitosudarmo. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Grant, A. M. (2009). Positive psychology coaching: putting the science of happiness to work for your clients, by R. Biswas-Diener and B. Dean. *The Journal of Positive Psychology*, 4(5), 426–429. <https://doi.org/10.1080/17439760902992498>
- Gupta, B. (2016). Factors Affecting Quality of Work Life Among Private Bank Employees. *Pacific Business Review International*, 8(9), 1–10.
- Hakim, R., & Bross, N. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Keterikatan Karyawan. *Jurnal Kesejahteraan Sosial*, 3(01), 51–64. <https://doi.org/10.31326/jks.v3i01.169>
- Hidayat fahrul, D. (2023). *Global Innovation in the face of Innovation Index 2023 uncertainty*.
- Holmes, P., Chapman, T., & Ed, D. (2013). Employee Job Embeddedness : Why People Stay. *International Journal of Business Management & Economic Research*, 4(5), 802–813.
- HOLTOM, B. C., MITCHELL, T. R., & LEE, T. W. (2006). Increasing human and social capital by applying job embeddedness theory. *Organizational Dynamics*, 35(4), 316–331. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2006.08.007>
- Horst, D., Broday, E., Bondarick, R., Serpe, L., & Pilatti, L. (2014). Quality of Working Life and Productivity: An Overview of the Conceptual Framework. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*, 2(5), 87–98.
- John P. Meyer, David J. Stanley, Lynne Herscovitch, and L. T. (2013). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to Organization. *Journal of Vocational Behavior* 61, 20–52. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842>

- Kanton, P. (2018). *Global Business Research Congress (GBRC), May 24-25 , 2018 , Istanbul , Turkey . The Effect Of Work Life Quality On Emotional Exhaustion And Job Embeddedness : The Role Of Perfectionism.* 4, 1–8. <https://doi.org/10.17261/Pressacademia.2018>
- Karakter Kehidupan Berbangsa Berdasarkan Pancasila, P. (2023). *Aparatur Sipil Negara/ASN.* 202875.
- Karatepe, O. M., & Vatankhah, S. (2014). The effects of high-performance work practices and job embeddedness on flight attendants' performance outcomes. *Journal of Air Transport Management*, 37, 27–35. <https://doi.org/10.1016/j.jairtraman.2014.01.008>
- Katzenbach, R., Rochée, S., Leppla, S., Okonek, P., & Guerra, L. (2019). Spinnanker – Technical developments of an innovative foundation and anchor system. *17th European Conference on Soil Mechanics and Geotechnical Engineering, ECSMGE 2019 - Proceedings, 2019-Septe.* <https://doi.org/10.32075/17ECSMGE-2019-0272>
- Lee, T. W., Mitchell, T. R., Sablinski, C. J., Burton, J. P., & Holtom, B. C. (2004). The effects of job embeddedness on organizational citizenship, job performance, volitional absences, and voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 47(5), 711–722. <https://doi.org/10.2307/20159613>
- Li, X., & Zheng, Y. (2014). The Influential Factors of Employees' Innovative Behavior and the Management Advices. *Journal of Service Science and Management*, 07(06), 446–450. <https://doi.org/10.4236/jssm.2014.76042>
- Menken, I. (2012). *Organizational behavior and leadership management essentials.* Emereo Publishing.
- Mishra, A. K., Kapil, K., & Upadhyay, R. K. (2022). Mediating role of job embeddedness in the relation between work engagement and organisational citizenship behaviour. *International Journal of Economics and Business Research*, 23(1), 19–34. <https://doi.org/10.1504/IJEER.2022.119348>
- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinski, C. J., & Erez, M. (2001). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44(6), 1102–1121. <https://doi.org/10.2307/3069391>
- Mullins, L. J. (2010). *Management and Organisational Behaviour.* Pearson Education UK.
- Nurbiyati, T. (2014). Pengaruh quality of work life (qwl) terhadap kinerja pegawai dengan disiplin dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Siasat Bisnis*, 18(2), 246–256. <https://doi.org/10.20885/jsb.vol18.iss2.art10>

- Ogbuabor, D. C., & Okoronkwo, I. L. (2019). *The influence of quality of work life on motivation and retention of local government tuberculosis control programme supervisors in South-eastern Nigeria*. *PloS one*, *14*(7), e0220292.
- Priliyani, A. (2022). *Pengaruh Budaya Kerja Dan Kebahagiaan Ditempat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Job Embeddedness Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada KSP Ben Silatu)*.
- Pryce-Jones, J. (2010). Happiness at Work: Maximizing Your Psychological Capital For Success. *Happiness at Work: Maximizing Your Psychological Capital For Success, March 2010*. <https://doi.org/10.1002/9780470666845>
- Schermerhorn, Jr, J. ., & Bachrach, D. G. (2020). *Exploring Management* (7th ed.). John Wiley & Sons, Ltd.
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in The Workplace. *Academy Of Management Journal*, *37*(3), 580–607.
- Sekaran, U., & Bougie, R. J. (2016). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach Seventh Edition*. John Wiley & Sons.
- setneg. (2019). *Peraturan Pemerintah*. <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/4820>
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian bisnis (pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Suherman, Didit Agung Satria, dan S. (2020). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Job Embeddedness Terhadap Komitmen Organisasi PT. XYZ*. 282.
- Sukandarrumidi. (2012). *Metodologi Penelitian: Petunjuk Praktis untuk Peneliti Pemula*. Gajah Mada University Press.
- Sutampi, A., Priyatama, A. N., & Astriana, S. (2019). Hubungan Job Embeddedness Dan Budaya Kolektivisme Pada Karyawan Generasi X Dan Y Di Pltd Siantan, Kalimantan Barat. *Psibernetika*, *11*(2), 145–154. <https://doi.org/10.30813/psibernetika.v11i2.1440>
- Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta. (2018). *Surat Keputusan Rektor UPN “Veteran” Jakarta Nomor: KEP/050.1/UN61/2018 Tentang Nilai-Nilai Dasar Dalam Budaya Kerja PIKIR di Lingkungan UPN “Veteran” Jakarta*.
- UPNVJ. (2015). Berita Negara. *Menteri Kesehatan Republik Indonesia Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia, Nomor 65(879), 2004–2006*.
- Veenhoven, R. (2009). How do we assess how happy we are? Tenets, implications and tenability of three theories. *Happiness, Economics and Politics: Towards a Multi-*

Disciplinary Approach, 45–69. <https://doi.org/10.4337/9781849801973.00009>

- West, M. A., & Altink, W. M. M. (1996). Innovation at work: Individual, group, organizational, and socio-historical perspectives. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(1), 3–11. <https://doi.org/10.1080/13594329608414834>
- Wu, and C. (2010). Employee's Personality Traits, Work Motivation and Innovative Behavior in Marine Tourism Industry. *Journal of Service Science and Management*, 03(02), 186–197. <https://doi.org/10.4236/jssm.2010.32024>
- Younus ANSARI, N., Huma SIDDIQUI, S., & Farrukh, M. (2018). the Effect of High Performance Work Practices on Employee Innovative Behavior: the Mediating Role of Job Embeddedness. *International Journal of Contemporary Economics and Administrative Sciences*, 2, 64–88. www.ijceas.com
- Yu, J., Ariza-Montes, A., Giorgi, G., Lee, A., & Han, H. (2020). Sustainable relationship development between hotel company and its employees: Linking job embeddedness, job satisfaction, self-efficacy, job performance, work engagement, and turnover. *Sustainability (Switzerland)*, 12(17). <https://doi.org/10.3390/su12177168>
- YUAN, F., & WOODMAN, R. W. (2010). Innovative Behavior In The Workplace: The Role Of Performance And Image Outcome Expectations. *The Academy of Management Journal*, 53(2), 323–342. <http://www.jstor.org/stable/25684323>
- Zhao, X., Sun, T., Cao, Q., Li, C., Duan, X., Fan, L., & Liu, Y. (2013). The impact of quality of work life on job embeddedness and affective commitment and their co-effect on turnover intention of nurses. *Journal of Clinical Nursing*, 22(5–6), 780–788. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2702.2012.04198.x>
- W.C. and D.H. Brush. Borman, „*More Progress Toward a Taxonomy of Managerial Performance Requirements*“. *Human Performance* 6 (1):, 1993.

RIWAYAT HIDUP

Nama : Taufik M
Tempat/tanggal lahir : Bogor,5 Februari 1973
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Jl. Masjid Syamsul Iman, Kelurahan Bedahan RT 01 RW 03
No. 54 Kecamatan Sawangan – Depok – Jawa Barat
Nomor HP : 0812-3456-xxxx
Email : taufikmuh@gmail.com
Nama Orang Tua:
Ayah : H.Mu'ih Rili
Ibu : Hj. Nawiyah

PENDIDIKAN FORMAL

1. SD Negeri 03 Bedahan tahun lulus 1986.
2. SMP Negeri 2 Sawangan tahun lulus 1989.
3. SMEA Stia Negara Depok tahun lulus 1992.
4. Strata Satu Fakultas Pendidikan Bahasa dan Seni Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka Jakarta tahun lulus 1999.

PENGALAMAN DALAM ORGANISASI

1. Anggota Karang Taruna Kelurahan Bedahan Tahun 1992
2. Ketua Pembina Pemuda RW 03 Kelurahan Bedahan tahun 1992-1996.
3. Anggota Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah tahun 1994-1999.
4. Ketua Pemuda Mitra Korma Kelurahan Bedahan tahun 1994-1996.
5. Seksi Bantuan Hukum Komite Independen Pemantau Pemilu Kota Depok tahun 1999.

**LAMPIRAN
TESIS**

Lampiran 1 – Kuesioner**QUALITY OF WORK LIFE**

NO	BUTIR PERNYATAAN	PILIHAN				
		STS	TS	KS	S	SS
Gaji dan Tunjangan						
1	Gaji dan Remunerasi yang diterima sesuai dengan golongan, kepangkatan, dan jabatan serta tugas tambahan saat ini.					
Jenjang Karir						
2	Diberikan diklat dalam mempersiapkan jenjang karir pada pekerjaan saya saat ini					
Komunikasi						
3	Saya berkomunikasi dan memiliki hubungan baik dengan teman sejawat dan atasan					
Partisipasi Kerja						
4	Saya berpartisipasi dalam setiap kegiatan yang diadakan oleh kantor ini					
Fasilitas Pendukung						
5	Saya berkerja didukung oleh fasilitas kerja dalam menyelesaikan tugas pekerjaan sehari-hari					
Kemudahan Pemeriksaan Kesehatan						
6	Saya memiliki asuransi kesehatan untuk mendapat kemudahan dalam pemeriksaan kesehatan					

PERILAKU KERJA INOVATIF

NO	BUTIR PERNYATAAN	PILIHAN				
		STS	TS	KS	S	SS
Pengamatan terhadap perubahan						
1	Saya mengamati terjadinya perubahan di kantor ini dengan adanya gagasan kreatif dari anggota organisasi					
2	Saya optimis perubahan yang terjadi di kantor ini berdampak pada peningkatan kinerja karyawan					
Berkolaborasi dengan teman sejawat						
3	Saya berkolaborasi dengan teman sejawat dalam menyelesaikan tugas secara team					
4	Saya memadukan antara keterampilan dan pengetahuan dalam bekerja					
Menerapkan konsep baru untuk perbaikan						
5	Saya menggunakan konsep baru untuk perbaikan kerja dalam mewujudkan tujuan					

	organisasi					
6	Saya optimis dengan adanya konsep baru akan memudahkan karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai batas waktu yang ditentukan					
Mengimplementasikan ide dalam pencapaian hasil kerja						
7	Saya mengimplementasikan gagasan kreatif dari seorang karyawan dalam menyelesaikan program kantor					
8	Saya mengapresiasi gagasan kreatif dalam pencapaian hasil kerja					

KEBAHAGIAN DI TEMPAT KERJA

NO	BUTIR PERNYATAAN	PILIHAN				
		STS	TS	KS	S	SS
Merasakan peningkatan dalam bekerja						
1	Saya merasakan adanya peningkatan kerja dengan suasana kerja kondusif					
2	Saya bersemangat untuk menyelesaikan tugas sesuai batas waktu					
Merasakan nilai-nilai positif dalam bekerja						
3	Saya merasakan ada nilai-nilai positif dalam bekerja sehingga dapat berbagai dengan teman sejawat					
4	Saya memanfaatkan nilai-nilai positif untuk pemicu semangat dalam bekerja					
Kesempatan untuk mengambil keputusan sendiri						
5	Saya berkesempatan untuk mengambil keputusan sendiri dalam menyelesaikan tugas ini					
6	Saya bertanggung jawab atas keputusan yang diambil					
Bertindak sesuai aturan perusahaan						
7	Saya bertindak terhadap sesuatu sesuai dengan peraturan yang berlaku					
8	Saya bertindak terhadap kebijakan kantor ini yang tidak sesuai aturan dengan memberikan saran					

JOB EMBEDDEDNESS

NO	BUTIR PERNYATAAN	PILIHAN				
		STS	TS	KS	S	SS
Kesesuaian dan kenyamanan dalam bekerja						
1	Saya menduduki posisi jabatan ini sesuai dengan kelas jabatan dan pengalaman kerja					
2	Saya merasa nyaman dengan posisi jabatan sekarang karena sesuai dengan kompetensi kerja yang dimiliki					
Nilai-nilai personal karyawan sesuai dengan budaya perusahaan						
3	Saya menjalankan tugas pekerjaan sesuai dengan budaya kerja kantor					
4	Saya memahami nilai-nilai personal karyawan sesuai dengan budaya kerja kantor sehingga memudahkan dalam melaksanakan tugas					
Hubungan formal dalam perusahaan						
5	Saya menjalin hubungan formal antar teman sejawat dalam menjalankan tugas					
Hubungan informal dalam perusahaan						
6	Saya menjalin hubungan baik dengan teman sejawat diluar tim kerja dan diluar kegiatan kantor					
Dampak psikologi meninggalkan perusahaan						
7	Saya akan tetap bertahan di kantor ini, untuk menghindari kehilangan teman kantor					
8	Saya berusaha untuk bertahan di kantor ini, karena memiliki kecocokan dengan teman sejawat dalam bekerja					
Kerugian materi jika meninggalkan perusahaan						
9	Saya akan mempertahankan agar tidak keluar dari kantor ini yang dapat mengurangi pendapatan remunerasi					
10	Saya akan berusaha agar tetap bertahan di kantor ini, yang memberikan reward pada karyawan yang berprestasi					

Lampiran 2 – Data Uji Coba Instrumen

Variabel	Item	Sig.	r hitung	r tabel	Keterangan
Kenahagiaan di Tempat Kerja	KDK1	0,000	0,866	0,361	Valid
	KDK2	0,000	0,952	0,361	Valid
	KDK3	0,000	0,912	0,361	Valid
	KDK4	0,000	0,958	0,361	Valid
	KDK5	0,000	0,897	0,361	Valid
	KDK6	0,000	0,922	0,361	Valid
	KDK7	0,000	0,937	0,361	Valid
	KDK8	0,000	0,969	0,361	Valid
Perilaku Inovatif	PI1	0,000	0,950	0,361	Valid
	PI2	0,000	0,966	0,361	Valid
	PI3	0,000	0,944	0,361	Valid
	PI4	0,000	0,942	0,361	Valid
	PI5	0,000	0,938	0,361	Valid
	PI6	0,000	0,958	0,361	Valid
	PI7	0,000	0,961	0,361	Valid
	PI8	0,000	0,915	0,361	Valid
<i>Job Embeddedness</i>	JE1	0,000	0,939	0,361	Valid
	JE2	0,000	0,906	0,361	Valid
	JE3	0,000	0,978	0,361	Valid
	JE4	0,000	0,959	0,361	Valid
	JE5	0,000	0,951	0,361	Valid
	JE6	0,000	0,874	0,361	Valid
	JE7	0,000	0,941	0,361	Valid
	JE8	0,000	0,961	0,361	Valid
	JE9	0,000	0,954	0,361	Valid
	JE10	0,000	0,905	0,361	Valid
<i>Quality of Work Life</i>	QWL1	0,000	0,833	0,361	Valid
	QWL2	0,000	0,913	0,361	Valid
	QWL3	0,000	0,910	0,361	Valid
	QWL4	0,000	0,971	0,361	Valid
	QWL5	0,000	0,885	0,361	Valid
	QWL6	0,000	0,902	0,361	Valid

Lampiran 3 – Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Correlations

		Correlations ^b			
		Kebahagiaabdi_Tempat_Ke rja	KDK 1	KDK 2	KDK 3
Kebahagiaabdi_Tempat_Ke rja	Pearson Correlatio n	1	.894**	.964**	.931**
	Sig. (2- tailed)		.000	.000	.000
KDK1	Pearson Correlatio n	.894**	1	.824**	.745**
	Sig. (2- tailed)	.000		.000	.000
KDK2	Pearson Correlatio n	.964**	.824**	1	.891**
	Sig. (2- tailed)	.000	.000		.000
KDK3	Pearson Correlatio n	.931**	.745**	.891**	1
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	
KDK4	Pearson Correlatio n	.969**	.808**	.969**	.912**
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000
KDK5	Pearson Correlatio n	.923**	.841**	.815**	.890**
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000
KDK6	Pearson Correlatio n	.939**	.864**	.884**	.805**
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000
KDK7	Pearson Correlatio n	.952**	.818**	.938**	.903**
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000

KDK8	Pearson Correlation	.978**	.867**	.945**	.883**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000

Correlations^b

		KDK4	KDK5	KDK6	KDK7
Kebahagiaabdi_Tempat_Kerja	Pearson Correlation	.969**	.923**	.939**	.952**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
KDK1	Pearson Correlation	.808**	.841**	.864**	.818**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
KDK2	Pearson Correlation	.969**	.815**	.884**	.938**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
KDK3	Pearson Correlation	.912**	.890**	.805**	.903**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
KDK4	Pearson Correlation	1	.828**	.900**	.910**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
KDK5	Pearson Correlation	.828**	1	.844**	.879**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
KDK6	Pearson Correlation	.900**	.844**	1	.854**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
KDK7	Pearson Correlation	.910**	.879**	.854**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
KDK8	Pearson Correlation	.975**	.875**	.941**	.887**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000

Correlations^b

		KDK8
Kebahagiaabdi_Tempat_Kerja	Pearson Correlation	.978**
	Sig. (2-tailed)	.000
KDK1	Pearson Correlation	.867**
	Sig. (2-tailed)	.000
KDK2	Pearson Correlation	.945**
	Sig. (2-tailed)	.000
KDK3	Pearson Correlation	.883**
	Sig. (2-tailed)	.000
KDK4	Pearson Correlation	.975**
	Sig. (2-tailed)	.000
KDK5	Pearson Correlation	.875**
	Sig. (2-tailed)	.000
KDK6	Pearson Correlation	.941**
	Sig. (2-tailed)	.000
KDK7	Pearson Correlation	.887**
	Sig. (2-tailed)	.000
KDK8	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Listwise N=30

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.982	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KDK1	22.2000	84.717	.866	.982
KDK2	22.2000	80.234	.952	.978
KDK3	22.3333	84.437	.912	.980
KDK4	22.2000	78.441	.958	.978
KDK5	22.1667	80.902	.897	.981
KDK6	22.3667	82.999	.922	.979
KDK7	22.2333	80.254	.937	.979
KDK8	22.3333	77.126	.969	.977

Correlations

Correlations^b

		Perilaku_Inovatif	PI1	PI2	PI3	PI4
Perilaku_Inovatif	Pearson Correlation	1	.962**	.976**	.958**	.957**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
PI1	Pearson Correlation	.962**	1	.934**	.919**	.882**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
PI2	Pearson Correlation	.976**	.934**	1	.947**	.924**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
PI3	Pearson Correlation	.958**	.919**	.947**	1	.875**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000

PI4	Pearson Correlation	.957**	.882**	.924**	.875**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
PI5	Pearson Correlation	.952**	.943**	.910**	.906**	.870**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
PI6	Pearson Correlation	.969**	.909**	.934**	.900**	.936**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
PI7	Pearson Correlation	.970**	.903**	.949**	.927**	.947**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
PI8	Pearson Correlation	.931**	.897**	.871**	.869**	.902**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000

Correlations^b

		PI5	PI6	PI7	PI8
Perilaku_Inovatif	Pearson Correlation	.952**	.969**	.970**	.931**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
PI1	Pearson Correlation	.943**	.909**	.903**	.897**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
PI2	Pearson Correlation	.910**	.934**	.949**	.871**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
PI3	Pearson Correlation	.906**	.900**	.927**	.869**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
PI4	Pearson Correlation	.870**	.936**	.947**	.902**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
PI5	Pearson Correlation	1	.905**	.910**	.873**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
PI6	Pearson Correlation	.905**	1	.939**	.911**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
PI7	Pearson Correlation	.910**	.939**	1	.853**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
PI8	Pearson Correlation	.873**	.911**	.853**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Listwise N=30

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.986	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PI1	23.3667	92.447	.950	.984
PI2	23.5000	86.534	.966	.983
PI3	23.3000	90.769	.944	.984
PI4	23.5000	89.500	.942	.984
PI5	23.5333	93.154	.938	.984
PI6	23.4000	90.524	.958	.983
PI7	23.2667	92.133	.961	.983
PI8	23.5000	98.741	.915	.986

Correlations**Correlations^b**

		Job_embedd_edness	JE1	JE2	JE3
Job_embedd_edness	Pearson Correlation	1	.951**	.923**	.983**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
JE1	Pearson Correlation	.951**	1	.857**	.922**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
JE2	Pearson Correlation	.923**	.857**	1	.929**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
JE3	Pearson Correlation	.983**	.922**	.929**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
JE4	Pearson Correlation	.967**	.887**	.911**	.958**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
JE5	Pearson Correlation	.962**	.942**	.864**	.937**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
JE6	Pearson Correlation	.894**	.814**	.816**	.867**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
JE7	Pearson Correlation	.952**	.919**	.853**	.907**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
JE8	Pearson Correlation	.969**	.894**	.870**	.958**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
JE9	Pearson Correlation	.963**	.892**	.832**	.937**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
JE10	Pearson Correlation	.920**	.891**	.822**	.902**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000

Correlations^b

		JE4	JE5	JE6	JE7	JE8
Job_embedd_edness	Pearson Correlation	.967**	.962**	.894**	.952**	.969**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
JE1	Pearson Correlation	.887**	.942**	.814**	.919**	.894**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
JE2	Pearson Correlation	.911**	.864**	.816**	.853**	.870**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
JE3	Pearson Correlation	.958**	.937**	.867**	.907**	.958**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
JE4	Pearson Correlation	1	.894**	.877**	.933**	.934**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
JE5	Pearson Correlation	.894**	1	.828**	.883**	.945**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
JE6	Pearson Correlation	.877**	.828**	1	.866**	.873**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
JE7	Pearson Correlation	.933**	.883**	.866**	1	.885**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
JE8	Pearson Correlation	.934**	.945**	.873**	.885**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
JE9	Pearson Correlation	.904**	.918**	.847**	.935**	.948**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
JE10	Pearson Correlation	.875**	.902**	.698**	.855**	.870**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000

Correlations^b

		JE9	JE10
Job_embedd_edness	Pearson Correlation	.963**	.920**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
JE1	Pearson Correlation	.892**	.891**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
JE2	Pearson Correlation	.832**	.822**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
JE3	Pearson Correlation	.937**	.902**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
JE4	Pearson Correlation	.904**	.875**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
JE5	Pearson Correlation	.918**	.902**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
JE6	Pearson Correlation	.847**	.698**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
JE7	Pearson Correlation	.935**	.855**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
JE8	Pearson Correlation	.948**	.870**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
JE9	Pearson Correlation	1	.921**
	Sig. (2-tailed)		.000

JE10	Pearson Correlation	.921**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Listwise N=30

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.987	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
JE1	29.4000	145.559	.939	.986
JE2	29.5667	148.599	.906	.987
JE3	29.7333	141.099	.978	.984
JE4	29.4667	143.913	.959	.985
JE5	29.5333	143.223	.951	.985
JE6	29.5667	151.909	.874	.987
JE7	29.6333	146.654	.941	.985
JE8	29.6667	142.368	.961	.985
JE9	29.6333	144.033	.954	.985
JE10	29.6000	153.145	.905	.987

Correlations

		Correlations ^b				
		Qualityof_Work_life	QWL1	QWL2	QWL3	QWL4
Qualityof_Work_life	Pearson Correlation	1	.878**	.940**	.941**	.981**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
QWL1	Pearson Correlation	.878**	1	.728**	.782**	.823**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000

QWL2	Pearson Correlation	.940**	.728**	1	.866**	.942**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
QWL3	Pearson Correlation	.941**	.782**	.866**	1	.923**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
QWL4	Pearson Correlation	.981**	.823**	.942**	.923**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
QWL5	Pearson Correlation	.923**	.875**	.799**	.832**	.864**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
QWL6	Pearson Correlation	.930**	.722**	.921**	.842**	.933**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000

Correlations^b

		QWL5	QWL6
Qualityof_Work_life	Pearson Correlation	.923**	.930**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
QWL1	Pearson Correlation	.875**	.722**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
QWL2	Pearson Correlation	.799**	.921**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
QWL3	Pearson Correlation	.832**	.842**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
QWL4	Pearson Correlation	.864**	.933**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
QWL5	Pearson Correlation	1	.791**
	Sig. (2-tailed)		.000
QWL6	Pearson Correlation	.791**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Listwise N=30

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.969	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
QWL1	16.8000	25.959	.833	.970
QWL2	16.3333	24.092	.913	.961
QWL3	16.4000	23.007	.910	.962
QWL4	16.3333	22.989	.971	.955
QWL5	16.6000	23.559	.885	.965
QWL6	16.5333	25.085	.902	.963

Lampiran 4 – Data Karakteristik Responden

Jenis Kelamin	Usia	PENDIDIKAN	Lama Kerja
Laki-Laki	> 33 Tahun	S1	24
Laki-Laki	> 33 Tahun	SARJANA	12
Laki-Laki	> 33 Tahun	SMT	30
Laki-Laki	> 33 Tahun	SLTA	27
Perempuan	> 33 Tahun	S2 MANAJEMEN	14
Laki-Laki	> 33 Tahun	S2	13
Laki-Laki	> 33 Tahun	S1	30
Laki-Laki	> 33 Tahun	SLA	30
Laki-Laki	> 33 Tahun	SMA	29
Laki-Laki	> 33 Tahun	SMA	30
Laki-Laki	> 33 Tahun	SLTA	30
Laki-Laki	> 33 Tahun	SMA	25
Laki-Laki	> 33 Tahun	S1	30
Perempuan	> 33 Tahun	MAGISTER	25
Laki-Laki	> 33 Tahun	S1	13
Laki-Laki	> 33 Tahun	SMK	29
Laki-Laki	> 33 Tahun	STM	33
Laki-Laki	> 33 Tahun	STM	25
Perempuan	> 33 Tahun	S1	26
Laki-Laki	> 33 Tahun	S1	40
Laki-Laki	> 33 Tahun	SLTA	25
Laki-Laki	> 33 Tahun	S1	24
Laki-Laki	> 33 Tahun	D3	30
Laki-Laki	> 33 Tahun	S-1	12
Laki-Laki	> 33 Tahun	STM	31
Laki-Laki	> 33 Tahun	D1	26
Laki-Laki	> 33 Tahun	SMA	30
Laki-Laki	> 33 Tahun	SLTA	30
Laki-Laki	> 33 Tahun	SARJANA	13
Laki-Laki	> 33 Tahun	SLA	30
Laki-Laki	> 33 Tahun	S1	29
Laki-Laki	> 33 Tahun	S.2	39
Laki-Laki	> 33 Tahun	STM	30
Perempuan	> 33 Tahun	S2	29
Laki-Laki	> 33 Tahun	STRATA SATU	30
Laki-Laki	> 33 Tahun	SARJANA (S1)	34
Laki-Laki	> 33 Tahun	SMA	30
Laki-Laki	> 33 Tahun	S.1 TEKNIK PERKAPALAN	30

Laki-Laki	> 33 Tahun	SARJANA	24
Laki-Laki	> 33 Tahun	SLTA	20
Laki-Laki	> 33 Tahun	SARJANA	11
Laki-Laki	> 33 Tahun	SARJANA	30
Laki-Laki	29-32 Tahun	SARJANA	30
Laki-Laki	> 33 Tahun	S1	32
Laki-Laki	> 33 Tahun	SARJANA	20
Laki-Laki	> 33 Tahun	SMA	30
Laki-Laki	> 33 Tahun	S 1	30
Laki-Laki	> 33 Tahun	SMA	29
Laki-Laki	> 33 Tahun	SLTA	30
Laki-Laki	23-28 Tahun	S1	4
Laki-Laki	> 33 Tahun	SLTA	30
Laki-Laki	> 33 Tahun	SMA	30
Laki-Laki	> 33 Tahun	SMA A2	30
Laki-Laki	> 33 Tahun	SMA	31
Perempuan	> 33 Tahun	S1	26
Laki-Laki	> 33 Tahun	S-1	17
Laki-Laki	> 33 Tahun	S1	30
Laki-Laki	> 33 Tahun	DIPLOMA	24
Laki-Laki	> 33 Tahun	SLTA	29
Laki-Laki	> 33 Tahun	SMA	30
Laki-Laki	> 33 Tahun	S1	25
Perempuan	> 33 Tahun	SMA	31
Perempuan	> 33 Tahun	S-2	26
Perempuan	23-28 Tahun	SARJANA	4
Laki-Laki	> 33 Tahun	S1	5
Perempuan	> 33 Tahun	S2	26
Laki-Laki	> 33 Tahun	SLTA	30
Perempuan	> 33 Tahun	SMK	35
Perempuan	> 33 Tahun	SLTA	36
Laki-Laki	> 33 Tahun	SMK	14
Laki-Laki	> 33 Tahun	SLTA	34
Laki-Laki	> 33 Tahun	SMA	30
Laki-Laki	> 33 Tahun	SMK	27
Perempuan	> 33 Tahun	DIPLOMA 3	12
Perempuan	> 33 Tahun	SARJANA	29
Laki-Laki	> 33 Tahun	SMA	30
Perempuan	> 33 Tahun	D3	24
Laki-Laki	> 33 Tahun	SMU	29
Laki-Laki	> 33 Tahun	S1	28

Laki-Laki	> 33 Tahun	S1	35
Perempuan	> 33 Tahun	SLTA	31
Laki-Laki	> 33 Tahun	SMA	26
Perempuan	> 33 Tahun	SMA	26
Laki-Laki	> 33 Tahun	S1	25
Laki-Laki	> 33 Tahun	S1	27
Perempuan	> 33 Tahun	D3	21
Laki-Laki	> 33 Tahun	S1	30
Laki-Laki	> 33 Tahun	D3	29
Laki-Laki	> 33 Tahun	S1	24
Laki-Laki	> 33 Tahun	SMA	23
Perempuan	> 33 Tahun	S1	25
Perempuan	> 33 Tahun	S1	27
Perempuan	> 33 Tahun	S1	21
Perempuan	> 33 Tahun	SMA	3
Perempuan	> 33 Tahun	S1	22
Laki-Laki	> 33 Tahun	S1	24
Laki-Laki	> 33 Tahun	SMA	22
Laki-Laki	> 33 Tahun	SMA	17
Laki-Laki	> 33 Tahun	SMA	10
Perempuan	> 33 Tahun	S1	15
Laki-Laki	> 33 Tahun	S1	19
Perempuan	> 33 Tahun	S1	18
Laki-Laki	> 33 Tahun	S1	24
Laki-Laki	> 33 Tahun	SMA	12
Laki-Laki	> 33 Tahun	S1	25
Perempuan	> 33 Tahun	SMA	15
Laki-Laki	> 33 Tahun	SMA	28
Laki-Laki	> 33 Tahun	SMA	15
Perempuan	> 33 Tahun	S1	22
Perempuan	> 33 Tahun	SMA	13
Perempuan	> 33 Tahun	S1	22
Laki-Laki	> 33 Tahun	SMA	20
Laki-Laki	> 33 Tahun	S1	23
Laki-Laki	> 33 Tahun	SMA	25
Perempuan	> 33 Tahun	S1	22
Perempuan	> 33 Tahun	S1	23
Perempuan	> 33 Tahun	S1	23
Perempuan	> 33 Tahun	S1	22
Laki-laki	> 33 Tahun	S1	22
Laki-laki	> 33 Tahun	S1	22

Lampiran 5 – Hasil analisis deskriptif karakteristik responden

Frequencies

		Statistics			
		Jenis_Kelamin	Usia	Pendidikan	Lama_Kerja
N	Valid	120	120	120	120
	Missing	0	0	0	0

Frequency Table

		Jenis_Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - Laki	88	73.3	73.3	73.3
	Perempuan	32	26.7	26.7	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	23 - 28 tahun	2	1.7	1.7	1.7
	29 - 32 tahun	1	.8	.8	2.5
	> 33 tahun	117	97.5	97.5	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	51	42.5	42.5	42.5
	D3	6	5.0	5.0	47.5
	S1	56	46.7	46.7	94.2
	S2	7	5.8	5.8	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

		Lama_Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 20 tahun	23	19.2	19.2	19.2
	20 - 30 tahun	56	46.7	46.7	65.8
	> 30 tahun	41	34.2	34.2	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

Lampiran 6 – Data Penelitian

QWL1	QWL2	QWL3	QWL4	QWL5	QWL6
5	5	5	3	5	5
3	2	2	1	3	3
4	4	4	4	5	4
2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	3	4
5	5	5	5	5	2
4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	4	5
4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	5
4	4	4	4	4	2
4	4	4	4	4	4
2	2	2	2	2	2
5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
4	4	4	3	4	5
3	4	4	4	4	3
4	5	5	4	4	5
4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4
5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	4
4	4	5	4	5	4
4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
4	1	4	4	3	4
5	4	4	4	5	5
5	3	5	4	4	5
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	5
5	5	5	4	5	4

4	5	4	5	5	5
4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
3	5	3	5	5	5
4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	5	5
5	4	5	5	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
5	4	5	3	4	4
4	3	4	3	4	4
4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
4	5	5	4	5	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	3	5	3	4	4
5	5	4	4	5	4
4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	5	3
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	5
3	4	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4
4	5	5	4	4	3

PI1	PI2	PI3	PI4	PI5	PI6	PI7	PI8
2	3	5	4	2	4	3	4
4	3	2	1	2	2	3	2
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	5	5
2	2	5	5	5	5	3	4
4	5	4	4	4	4	4	4
4	4	1	1	1	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	2	2	2	2	2	2
1	1	4	5	4	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
1	3	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	5	5	4	4	4	5
4	4	5	4	4	4	4	5
3	3	5	5	4	4	4	4
4	4	5	5	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	4	4	4	4

5	5	4	5	5	5	4	4
3	5	5	5	5	5	5	5
3	3	4	5	5	4	5	5
4	4	5	5	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
3	2	5	5	3	3	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5
2	2	4	4	3	3	4	4
3	3	4	5	5	5	4	5
4	5	5	5	5	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	4	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4

4	4	5	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	3	4	3	4
2	3	2	4	2	2	2	3
2	2	3	3	2	2	2	2
3	3	2	4	2	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	4	4	2	2	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	4	4	2	2	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	4	4	2	2	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	4	4	2	2	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	4	4	2	2	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	4	4	2	2	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	4	4	2	2	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	4	4	2	2	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	4	4	2	2	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	4	4	2	2	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	4	4	2	2	3	3
4	4	4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	4	4	3	4

KDK1	KDK2	KDK3	KDK4	KDK5	KDK6	KDK7	KDK8
3	3	4	4	4	4	4	4
2	2	2	1	4	4	4	4
4	4	5	5	4	4	4	4
2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	5	3	4	4	2
1	5	2	2	4	5	5	3
4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	4	4	4	4
4	4	3	4	2	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	1
4	4	4	4	4	5	4	4
5	4	5	4	5	5	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	3	1	5	5
4	5	5	5	4	5	5	4
5	5	5	5	5	4	5	4
4	4	5	4	4	4	5	4
4	3	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	4	5	5
4	4	4	4	3	3	4	4
4	4	4	4	1	3	4	3
5	5	4	5	4	4	4	2
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	3	5	3
5	5	5	5	5	5	5	4
4	5	4	4	4	4	4	4

5	4	5	5	3	3	5	4
5	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	3	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	4	5	5	4
4	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	3	3	4	4
5	5	5	5	4	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4
5	5	5	5	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4
4	5	4	5	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3
5	4	4	4	3	3	3	4
5	5	5	5	4	4	5	4
4	4	4	4	3	3	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	4	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	3	4	5	3
4	5	4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4
4	5	5	5	3	5	5	4
4	5	4	5	4	4	4	4

JE1	JE2	JE3	JE4	JE5	JE6	JE7	JE8	JE9	JE10
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
4	4	4	3	5	5	4	4	3	4
4	4	4	3	4	5	4	5	4	4
4	4	4	5	4	5	4	4	4	4
4	4	5	4	4	5	4	3	5	4
2	4	4	3	4	5	4	4	4	2
4	5	4	4	5	5	4	5	4	4
4	4	4	3	4	5	4	3	3	4
4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
2	4	4	3	4	5	4	3	3	2
4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
4	5	4	4	4	5	4	3	3	4
4	4	4	3	4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	3	4	4
2	2	3	5	4	5	2	4	4	2
4	5	4	3	4	5	3	3	3	4
4	4	4	3	4	5	3	4	4	4
4	4	4	4	4	5	3	3	3	4
4	4	4	3	5	5	2	4	5	4
4	4	4	5	4	5	4	2	2	4
2	4	3	3	4	5	4	4	4	2
4	5	4	4	5	5	4	5	4	4
4	5	4	4	4	5	4	4	4	4
2	4	4	4	4	5	4	4	4	2
4	4	4	3	4	5	4	4	4	4
4	5	4	5	4	5	4	2	2	4
2	4	4	4	4	5	4	4	4	2
4	4	4	5	4	5	4	5	4	4
4	5	4	4	5	5	2	4	4	4
4	4	4	4	4	5	3	4	3	4
2	4	4	3	4	5	3	4	4	2
4	5	4	3	5	5	3	5	4	4
4	4	4	4	5	5	3	4	3	4
4	4	4	4	4	5	3	4	4	4
2	4	4	4	5	5	2	4	4	2
4	5	4	3	5	5	3	4	4	4
4	5	4	5	5	5	2	4	4	4

4	5	4	3	5	5	3	5	4	4
4	5	4	3	4	5	2	4	5	4
2	4	4	3	5	5	2	4	4	2
4	4	4	3	4	5	3	4	4	4
4	4	4	5	4	5	3	4	4	4
4	4	4	3	4	5	3	2	2	4
2	4	3	3	4	5	3	4	4	2
4	5	4	5	4	5	3	5	4	4
4	5	4	3	5	5	4	4	5	4
4	4	4	3	5	5	4	4	4	4
2	4	4	4	5	5	4	5	4	2
4	4	4	3	5	5	4	4	4	4
4	5	4	4	4	5	4	4	4	4
2	4	4	3	5	5	4	4	4	2
4	4	4	5	4	5	4	3	3	4
4	4	4	3	5	5	3	4	4	4
4	2	3	4	4	5	4	4	4	4
4	4	4	3	5	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	3	3	4
2	2	4	4	4	5	4	4	4	2
4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
4	4	4	3	4	5	3	3	3	4
2	4	4	4	4	5	4	4	4	2
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
4	4	4	3	4	5	3	4	4	4
2	5	4	5	4	5	3	5	4	2
4	4	4	3	4	5	3	4	4	4
4	5	4	4	4	5	4	5	4	4
2	4	3	4	4	5	4	4	4	2
4	5	4	3	4	5	4	5	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
4	5	4	4	4	5	3	4	4	4
2	4	4	5	4	5	4	4	4	2
5	5	4	4	4	5	4	4	4	5
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
2	2	4	3	4	5	3	4	4	2
4	4	4	4	4	5	4	5	4	4
5	4	4	4	5	5	4	4	4	5
4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
4	5	4	4	5	5	4	4	4	4
2	4	4	4	5	5	4	4	4	2

4	5	4	3	5	5	4	4	4	4
4	5	4	5	5	5	4	4	4	4
4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
4	4	3	3	4	5	3	5	4	4
2	4	3	5	5	5	4	5	4	2
5	4	4	5	4	5	3	4	4	5
4	4	4	3	4	5	3	4	4	4
4	5	5	3	5	5	4	3	3	1
2	3	4	3	5	5	4	3	3	2
5	4	4	3	4	4	4	3	3	5
4	5	4	3	3	5	3	3	3	4
4	4	5	3	3	4	4	4	4	4
2	4	4	3	3	4	3	4	4	2
4	4	4	4	3	4	4	3	3	4
2	4	4	3	3	3	4	4	4	2
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
4	5	4	3	4	4	3	4	4	4
2	5	4	5	4	4	4	5	4	2
4	4	5	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	5	3	4	4	4	4	4	4
2	2	4	4	6	5	4	4	4	2
4	4	4	3	5	5	3	4	4	4
2	3	4	4	3	4	4	4	4	2
4	4	3	3	2	3	4	5	4	4
4	4	4	4	2	3	4	4	4	1
4	5	4	3	2	2	4	5	4	4
2	4	4	4	2	3	4	5	4	2
4	4	5	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	3	4	4	4
4	5	4	4	4	5	4	4	4	4
2	4	5	3	4	5	2	2	2	2
4	5	4	4	4	5	4	4	4	4
4	4	4	3	2	5	3	5	4	4
2	2	4	5	4	5	4	4	4	2
4	4	4	3	5	5	4	2	2	4
4	5	4	4	4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	3	5	4	4	4	4
4	4	4	4	3	5	4	4	4	4
4	5	4	4	4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	3	5	4	4	4	4

5	4	5	4	3	5	4	5	3	4
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

Lampiran 7 - Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel Kebahagiaan di Tempat Kerja

Indikator	Pernyataan	Distribusi Frekuensi					mean
		f(STS)	f(TS)	f(KS)	f(S)	f(SS)	
KDK1	Saya merasakan adanya peningkatan kerja dengan suasana kerja kondusif	1	2	4	87	26	4,13
KDK2	Saya bersemangat untuk menyelesaikan tugas sesuai batas waktu	0	2	7	87	24	4,11
KDK3	Saya merasakan ada nilai-nilai positif dalam bekerja sehingga dapat berbagai dengan teman sejawat	0	3	4	89	24	4,12
KDK4	Saya memanfaatkan nilai-nilai positif untuk pemicu semangat dalam bekerja	1	3	3	84	29	4,14
KDK5	Saya berkesempatan untuk mengambil keputusan sendiri dalam menyelesaikan tugas ini	2	18	18	73	9	3,58
KDK6	Saya bertanggung jawab atas keputusan yang diambil	1	16	9	75	19	3,79
KDK7	Saya bertindak terhadap sesuatu sesuai dengan peraturan yang berlaku	0	1	1	92	26	4,19
KDK8	Saya bertindak terhadap kebijakan kantor ini yang tidak sesuai aturan dengan memberikan saran	1	18	8	85	8	3,68
Rata- rata skor							3,97

Variabel Perilaku Inovatif

Indikator	Pernyataan	Distribusi Frekuensi					mean
		f(STS)	f(TS)	f(KS)	f(S)	f(SS)	
PI1	Saya mengamati terjadinya perubahan di kantor ini dengan adanya gagasan kreatif dari anggota organisasi	2	19	10	79	10	3,63

PI2	Saya optimis perubahan yang terjadi di kantor ini berdampak pada peningkatan kinerja karyawan	1	18	12	72	17	3,72
PI3	Saya berkolaborasi dengan teman sejawat dalam menyelesaikan tugas secara team	1	5	1	80	33	4,16
PI4	Saya memadukan antara keterampilan dan pengetahuan dalam bekerja	2	2	2	83	31	4,16
PI5	Saya menggunakan konsep baru untuk perbaikan kerja dalam mewujudkan tujuan organisasi	1	20	3	73	23	3,81
PI6	Saya optimis dengan adanya konsep baru akan memudahkan karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai batas waktu yang ditentukan	0	18	5	72	25	3,87
PI7	Saya mengimplementasikan gagasan kreatif dari seorang karyawan dalam menyelesaikan program kantor	0	4	19	79	18	3,93
PI8	Saya mengapresiasi gagasan kreatif dalam pencapaian hasil kerja	0	4	15	74	27	4,03
Rata- rata skor							3,91

Variabel *Quality of Work Life*

Indikator	Pernyataan	Distribusi Frekuensi					mean
		f(STS)	f(TS)	f(KS)	f(S)	f(SS)	
QWL1	Gaji dan Remunerasi yang diterima sesuai dengan golongan, kepangkatan, dan jabatan serta tugas tambahan saat ini.	0	2	6	89	23	4,11
QWL2	Diberikan diklat dalam mempersiapkan jenjang karir pada pekerjaan saya saat ini	1	17	6	74	22	3,83

QWL3	Saya berkomunikasi dan memiliki hubungan baik dengan teman sejawat dan atasan	0	3	1	86	30	4,19
QWL4	Saya berpartisipasi dalam setiap kegiatan yang diadakan oleh kantor ini	1	4	21	73	21	3,91
QWL5	Saya berkerja didukung oleh fasilitas kerja dalam menyelesaikan tugas pekerjaan sehari-hari	0	2	4	83	31	4,19
QWL6	Saya memiliki asuransi kesehatan untuk mendapat kemudahan dalam pemeriksaan kesehatan	0	4	4	82	30	4,15
Rata- rata skor							4,06

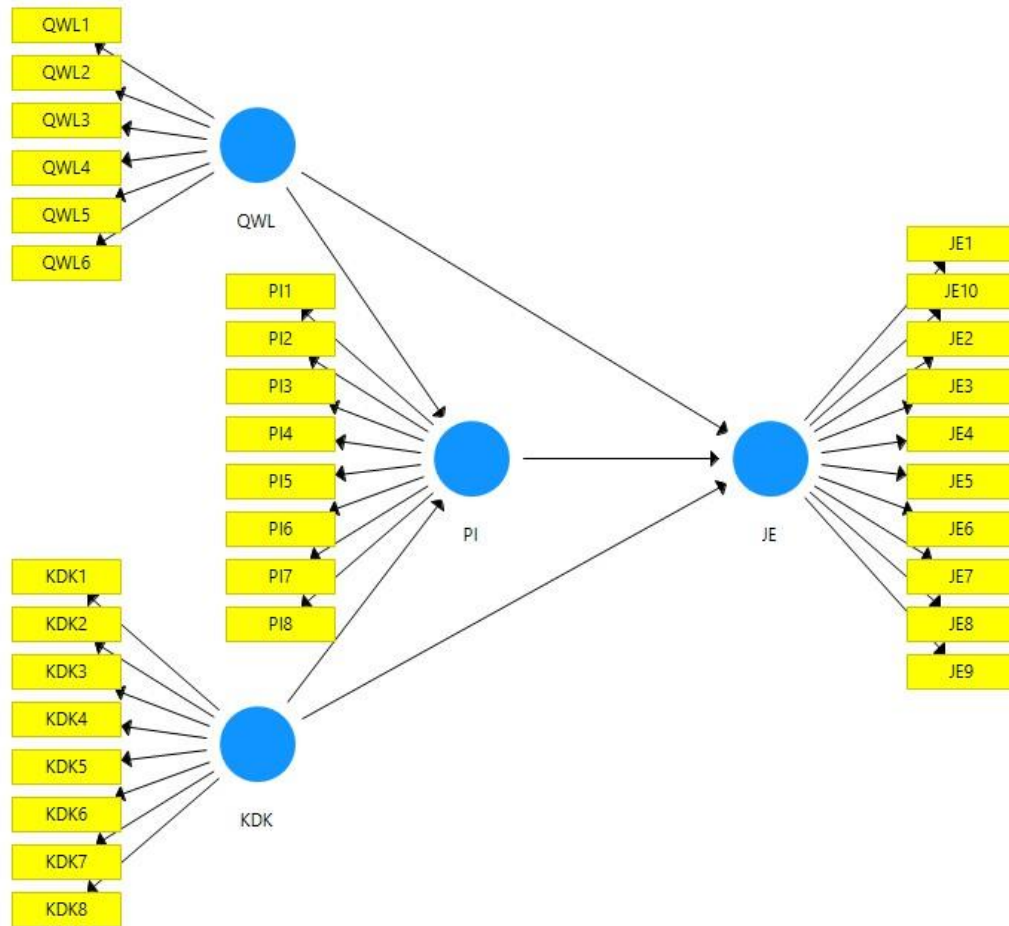
Variabel *Job Embeddedness*

Indikator	Pernyataan	Distribusi Frekuensi					mean
		f(STS)	f(TS)	f(KS)	f(S)	f(SS)	
JE1	Saya menduduki posisi jabatan ini sesuai dengan kelas jabatan dan pengalaman kerja	0	29	0	86	5	3,56
JE2	Saya merasa nyaman dengan posisi jabatan sekarang karena sesuai dengan kompetensi kerja yang dimiliki	0	6	2	80	32	4,15
JE3	Saya menjalankan tugas pekerjaan sesuai dengan budaya kerja kantor	0	0	8	104	8	4,00
JE4	Saya memahami nilai-nilai personil karyawan sesuai dengan budaya kerja kantor sehingga memudahkan dalam melaksanakan tugas	0	0	53	48	19	3,72
JE5	Saya menjalin hubungan formal antar teman sejawat dalam menjalankan tugas	0	5	11	69	34	4,13
JE6	Saya menjalin hubungan baik dengan teman sejawat diluar	0	1	4	13	102	4,80

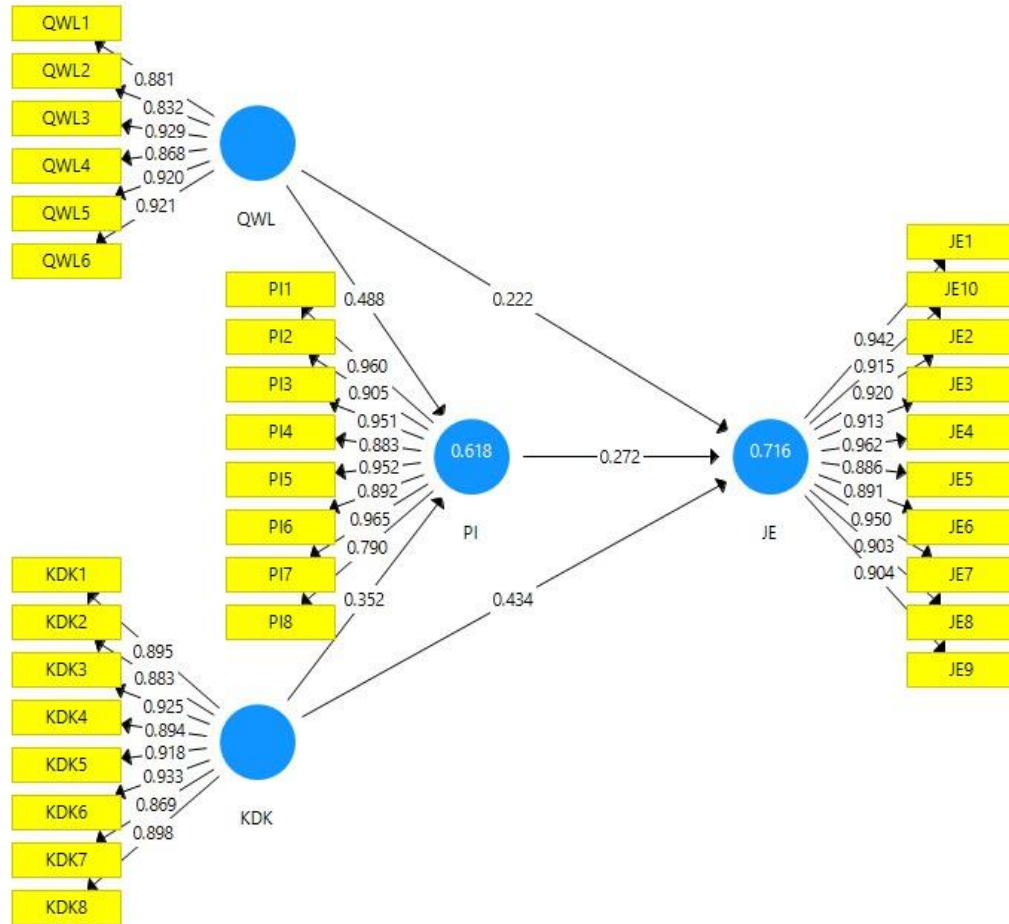
	tim kerja dan diluar kegiatan kantor						
JE7	Saya akan tetap bertahan di kantor ini, untuk menghindari kehilangan teman kantor	0	8	32	80	0	3,60
JE8	Saya berusaha untuk bertahan di kantor ini, karena memiliki kecocokan dengan teman sejawat dalam bekerja	0	5	15	80	20	3,96
JE9	Saya akan mempertahankan agar tidak keluar dari kantor ini yang dapat mengurangi pendapatan remunerasi	0	5	17	94	4	3,81
JE10	Saya akan berusaha agar tetap bertahan di kantor ini, yang memberikan reward pada karyawan yang berprestasi	2	29	0	85	4	3,50
Rata- rata skor							3,92

Lampiran 8 – Hasil Analisis SEM PLS

Gambar PLS



Algorithma



Outer Loading

	JE	KDK	PI	QWL
JE1	0,942			
JE10	0,915			
JE2	0,920			
JE3	0,913			
JE4	0,962			
JE5	0,886			
JE6	0,891			
JE7	0,950			
JE8	0,903			
JE9	0,904			
KDK1		0,895		

KDK2		0,883		
KDK3		0,925		
KDK4		0,894		
KDK5		0,918		
KDK6		0,933		
KDK7		0,869		
KDK8		0,898		
PI1			0,960	
PI2			0,905	
PI3			0,951	
PI4			0,883	
PI5			0,952	
PI6			0,892	
PI7			0,965	
PI8			0,790	
QWL1				0,881
QWL2				0,832
QWL3				0,929
QWL4				0,868
QWL5				0,920
QWL6				0,921

Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
JE	0,979	0,981	0,982	0,844
KDK	0,967	0,970	0,972	0,814
PI	0,971	0,975	0,976	0,835
QWL	0,949	0,951	0,959	0,797

Discriminant Validity

Fornell-Larcker Criterion

	JE	KDK	PI	QWL
JE	0,919			
KDK	0,795	0,902		
PI	0,750	0,716	0,914	
QWL	0,751	0,747	0,750	0,893

Cross Loadings

	JE	KDK	PI	QWL
JE1	0,942	0,760	0,709	0,709

JE10	0,915	0,689	0,616	0,611
JE2	0,920	0,654	0,733	0,673
JE3	0,913	0,702	0,662	0,675
JE4	0,962	0,791	0,681	0,762
JE5	0,886	0,661	0,639	0,554
JE6	0,891	0,713	0,785	0,757
JE7	0,950	0,760	0,657	0,783
JE8	0,903	0,827	0,717	0,646
JE9	0,904	0,723	0,674	0,697
KDK1	0,638	0,895	0,764	0,670
KDK2	0,696	0,883	0,587	0,646
KDK3	0,883	0,925	0,675	0,734
KDK4	0,736	0,894	0,633	0,688
KDK5	0,741	0,918	0,619	0,679
KDK6	0,641	0,933	0,694	0,661
KDK7	0,687	0,869	0,521	0,686
KDK8	0,690	0,898	0,656	0,622
PI1	0,663	0,635	0,960	0,707
PI2	0,653	0,646	0,905	0,698
PI3	0,731	0,599	0,951	0,621
PI4	0,753	0,777	0,883	0,714
PI5	0,726	0,639	0,952	0,675
PI6	0,613	0,671	0,892	0,656
PI7	0,750	0,732	0,965	0,767
PI8	0,561	0,497	0,790	0,632
QWL1	0,648	0,637	0,615	0,881
QWL2	0,630	0,627	0,734	0,832
QWL3	0,601	0,631	0,644	0,929
QWL4	0,601	0,612	0,634	0,868
QWL5	0,800	0,773	0,676	0,920
QWL6	0,714	0,703	0,705	0,921

Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

	JE	KDK	PI	QWL
JE				
KDK	0,811			
PI	0,764	0,732		
QWL	0,771	0,776	0,779	

R Square

	R Square	R Square Adjusted
JE	0,716	0,710
PI	0,618	0,612

Q Square

	SSO	SSE	Q² (=1-SSE/SSO)
JE	1400,000	585,740	0,582
KDK	1120,000	1120,000	
PI	1120,000	560,571	0,499
QWL	840,000	840,000	

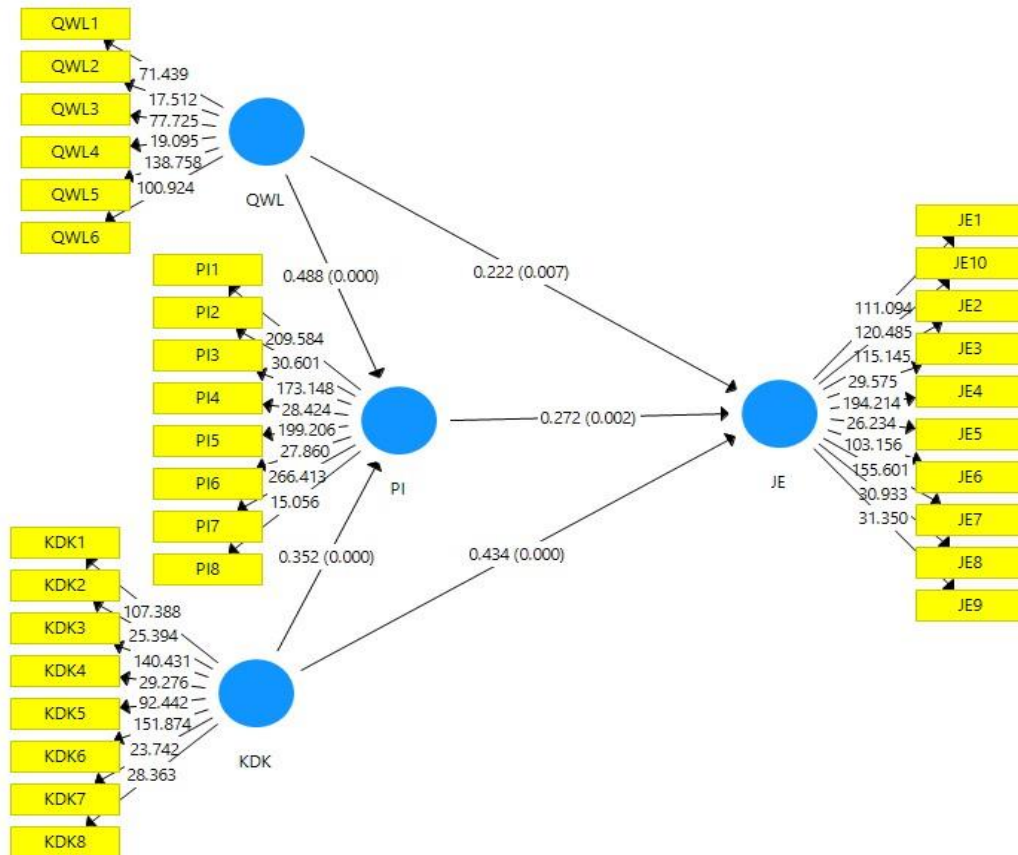
Fit Summary

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0,070	0,070

Inner VIF

	JE	KDK	PI	QWL
JE				
KDK	2,587		2,264	
PI	2,615			
QWL	2,885		2,264	

Gambar Bootstrapping



Pengaruh Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
KDK -> JE	0,434	0,435	0,081	5,338	0,000
KDK -> PI	0,352	0,349	0,082	4,305	0,000
PI -> JE	0,272	0,272	0,086	3,164	0,002
QWL -> JE	0,222	0,222	0,082	2,700	0,007
QWL -> PI	0,488	0,491	0,075	6,484	0,000

Pengaruh Tidak Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
KDK -> PI -> JE	0,096	0,095	0,039	2,441	0,015
QWL -> PI -> JE	0,133	0,134	0,047	2,806	0,005

Lampiran 9 : Izin Penelitian

LEMBAR DISPOSISI					
No. Agenda :				Tanggal :	
No. Surat :				Tanggal Surat :	
Perihal :	permohonan izin melakukan penelitian				
Dari :	Rektor			Untuk :	
Kepada Yth. :	Karo UK, Korektor			(bisa diisi lebih dari satu)	
Isi Disposisi :	<p>- diijinkan agar hasil dapat dibesit (UPNVI) dan jada Masruki</p> <p>- <u>Korektor</u> : Minta hasilnya <u>feedback</u></p>				
				Paraf :	
				Tanggal :	
				Waktu :	
Klasifikasi (Lingkari) Kekawatiran jatuh ke tangan orang yang tidak Bertanggung jawab			Derajat (Lingkari) Waktu yang diharapkan sebagai respon		
RHS	S.RHS	TBU	Amat Segera	Segera	Biasa
Info : Beri tanda lingkari pada nomor					
Rektor	6. Ka PP&PM	11. Ka. UPT Bahasa	16. Dekan FIK	21. Kabag. Akademik	26. Ka. SPI
Warek I	7. Karo. AKPK	12. Ka. UPT Lab. Terpadu	17. Dekan FK	22. Kabag. Ren & Kerma	27. Ka. ULP
Warek II	8. Kabag. Um. & Keu.	13. Ka. UPT Karir & Wirausaha	18. Dekan FISIP	23. Kabag. Umum	28. Dewan Pertu
Warek III	9. Ka UPT Perpust	14. Dekan FEB	19. Dekan FH	24. Kabag. Kepog	29. Kasubbag. TI
Ka LPPM	10. Ka UPT TI & Kom	15. Dekan FT	20. Dekan FIKe	25. Kabag. Keuangan	30.
31. <u>Korektor</u>	32.		33.		
(Kolom ini untuk nama-nama individu)					

Hal : Permohonan izin melakukan penelitian

Yth. Bapak Rektor
UPN "Veteran" Jakarta
Jakarta

Dalam rangka penyusunan tesis Program Studi Manajemen Program Magister Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPN "Veteran" Jakarta untuk syarat kelulusan dengan hormat, Saya sampaikan bahwa:

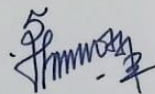
Nama : Taufik M
NIM : 2210121017
Program Studi : Manajaemen Konsentrasi Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

akan melakukan penelitian tentang "**Pengaruh *Quality Of Work Life* dan *Happiness At Work* Terhadap *Job Embeddedness* yang Dimediasi Perilaku Inovatif Pada Tenaga Kependidikan Aparatur Sipil Negara UPN "Veteran" Jakarta**".

Sehubungan dengan hal tersebut diatas maka Saya mohon persetujuan Bapak Rektor untuk kiranya berkenan memberikan izin kepada Saya untuk menyebarkan kuesioner Penelitian yang akan dilaksanakan pada bulan Januari 2024.

Demikian permohonan ini kami sampaikan. Atas izin yang diberikan kami ucapkan terima kasih.

Jakarta, 22 Desember 2023
Hormat Kami,



Taufik M