



## Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Keterikatan Kerja Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan BPJS Kesehatan Cabang Magelang

**Rieka Estuningtyas**

Mahasiswa Program Magister Manajemen, Universitas Teknologi Yogyakarta

**Nur Wening**

Universitas Teknologi Yogyakarta

Address : Jl. Ring Road Utara, Sendangadi, Kec. Mlati, Sleman, Yogyakarta 55285

Corresponding author : [riekaestuningtyas@gmail.com](mailto:riekaestuningtyas@gmail.com)

**Abstract:** Achieving organizational targets is a major goal in an organization, including BPJS Health. With changing conditions towards digitalization, innovative behavior by employees is very necessary to make it easier to complete work. Organizational support in the form of attention and concern is an important factor in realizing innovative employee behavior. Another factor that also greatly influences employee innovative behavior is work engagement, where with this engagement employees will have passion for their work. This research aims to determine the influence of these two variables on employee innovative behavior. The method and analysis used in the research is a quantitative method with multiple regression analysis. The data collection technique used was a questionnaire to all permanent and contract employees at BPJS Health Magelang Branch with a total of 65 respondents. The results of this research show that first, there is a significant and positive influence of perceived organizational support on employee innovative behavior as evidenced by the *t* value of 3.357 and a significance of 0.001. Second, work engagement has a significant and positive influence on employee innovative behavior as evidenced by the *t* value of 5.605 and a significance of 0.000. Third, from the results of calculating the coefficient of determination it can be concluded that perceptions of organizational support and work engagement together have an influence on employee innovative behavior by 53%.

**Keywords:** perception of organizational support, work engagement, innovative behavior.

**Abstrak:** Pencapaian target organisasi menjadi sebuah tujuan dalam utama di sebuah organisasi termasuk BPJS Kesehatan. Dengan perubahan kondisi menuju digitalisasi perilaku inovatif oleh karyawan sangat diperlukan untuk mempermudah di dalam penyelesaian pekerjaan. Dukungan organisasi berupa perhatian dan kepedulian menjadi salah satu faktor penting dalam mewujudkan perilaku inovatif karyawan. Faktor lain yang juga sangat mempengaruhi perilaku inovatif karyawan adalah keterikatan kerja, dimana dengan keterikatan ini karyawan akan memiliki gairah terhadap pekerjaannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kedua variabel tersebut terhadap perilaku inovatif karyawan. Metode dan analisis yang digunakan dalam penelitian adalah metode kuantitatif dengan analisis regresi berganda. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah menggunakan kuesioner kepada seluruh karyawan tetap dan kontrak di BPJS Kesehatan Cabang Magelang dengan jumlah 65 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pertama, terdapat pengaruh yang signifikan dan positif dari persepsi dukungan organisasi terhadap perilaku inovatif karyawan yang dibuktikan dengan nilai *t* hitung 3,357 dan signifikansi 0,001. Kedua, keterikatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap perilaku inovatif karyawan yang dibuktikan dengan nilai *t* hitung 5.605 dan signifikansi 0,000. Ketiga, dari hasil perhitungan koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa persepsi dukungan organisasi dan keterikatan kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap perilaku inovatif karyawan sebesar 53%.

**Kata Kunci :** persepsi dukungan organisasi, keterikatan kerja, perilaku inovatif

## LATAR BELAKANG

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) pada sebuah organisasi telah mengalami perubahan dan perkembangan yang sangat pesat. Perubahan tersebut terjadi pada bagaimana sebuah organisasi memandang SDM yang dimiliki. Sebelumnya, organisasi menganggap bahwa SDM sebagai aset yang habis manfaatnya dan akan berkurang bahkan seiring bertambahnya waktu. Akan tetapi, saat ini pandangan tersebut telah bergeser. Saat ini SDM dipandang sebagai salah satu asset dari organisasi yang akan bertambah nilainya seiring bertambahnya waktu. Selain itu, SDM juga dianggap sebagai salah satu faktor kunci bagi organisasi dalam mencapai target yang telah ditetapkan.

SDM yang berkualitas dilihat dari pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan apa yang telah ditugaskan kepadanya. Permasalahan yang berkaitan dengan SDM dalam suatu organisasi menuntut untuk diperhatikan, sebab secanggih apapun teknologi yang digunakan dalam suatu organisasi serta sebesar apapun modal organisasi, pegawai dalam organisasi tersebut yang akan menjalankannya. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa didukung dengan kualitas yang baik dari pegawai dalam melaksanakan tugasnya, keberhasilan organisasi tidak akan tercapai.

Oleh karena itu, menjadi sangat penting bagi sebuah organisasi untuk memahami dan kemudian mengelola aspek-aspek manajemen SDM yang memberikan pengaruh terhadap tingkat produktivitas pegawai secara optimal. Saat ini organisasi telah menyadari bahwa untuk mencapai target yang telah ditetapkan, tidak cukup apabila hanya mengandalkan strategi dan program kerja yang efektif serta dukungan teknologi informasi, namun harus didukung oleh pegawai yang produktif.

BPJS Kesehatan adalah badan hukum publik yang dibentuk untuk menyelenggarakan Program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Jaminan kesehatan menurut Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional yaitu jaminan yang diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial dan prinsip ekuitas, dengan tujuan menjamin agar seluruh rakyat Indonesia memperoleh manfaat pemeliharaan kesehatan dan perlindungan dalam memenuhi kebutuhan dasar kesehatan. Kehadiran BPJS Kesehatan memiliki peran sentral dalam mewujudkan sistem jaminan sosial nasional di bidang kesehatan.

Perilaku kerja inovatif karyawan BPJS Kesehatan merupakan sesuatu hal yang penting untuk dikaji dalam rangka meningkatkan perilaku pegawai sesuai dengan nilai-nilai, tujuan dan strategi organisasi dan meningkatkan produktivitas pegawai baik secara individu

maupun kelompok. BPJS Kesehatan memang terus berupaya mengoptimalkan pelayanannya dengan melakukan berbagai inovasi. Sejauh ini, kemitraan antara BPJS Kesehatan dan Kementerian Kesehatan telah membawa hasil positif dalam upaya mendukung perkembangan teknologi digital pada sektor kesehatan di Indonesia. Inovasi-inovasi yang diimplementasikan dalam ekosistem JKN memberikan manfaat signifikan bagi para peserta Program JKN.

Selain itu, Aplikasi Mobile JKN juga memungkinkan peserta untuk mengakses riwayat medis mereka dalam 12 bulan terakhir melalui *I-Care* JKN. Hal ini memudahkan dokter dan tenaga medis untuk memberikan pelayanan lebih cepat dan tepat kepada peserta JKN. BPJS Kesehatan juga telah memperkenalkan berbagai inovasi lainnya, seperti skrining riwayat kesehatan, yang bertujuan sebagai upaya preventif bagi peserta JKN dalam mencegah penyakit kronis. Hal ini adalah langkah penting dalam upaya pencegahan dan pemeliharaan kesehatan jangka panjang (CNBC Indonesia, 2023).

Melihat pertumbuhan peserta Program JKN yang dikelola oleh BPJS Kesehatan yang semakin meningkat dari waktu ke waktu. Setiap tahun tantangan yang dihadapi oleh BPJS Kesehatan semakin bervariasi. Menurut survey awal yang dilaksanakan di BPJS Kesehatan Kantor Cabang Magelang, masyarakat masih merasa prosedur pelayanan yang ada di BPJS Kesehatan kurang efisien dan cenderung berbelit. Masih juga ditemukan perbedaan pelayanan terhadap peserta BPJS Kesehatan dengan pasien umum. Secara administratif, peserta juga merasa masih harus banyak menyiapkan dokumen untuk melakukan pendaftaran sebagai peserta Program JKN maupun saat mengakses pelayanan kesehatan menggunakan BPJS Kesehatan. Apabila hal tersebut dibiarkan begitu saja akan menimbulkan dampak negatif bagi BPJS Kesehatan. Salah satunya adalah terkait kepuasan peserta yang dapat berpengaruh pada penerimaan iuran BPJS Kesehatan. Ketidakpuasan peserta terhadap pelayanan dapat mengurangi motivasi peserta melakukan pembayaran premi BPJS Kesehatan. Prosedur yang berbelit juga dapat mengurangi motivasi masyarakat untuk menjadi peserta Program JKN. Hal itu tentu saja akan berpengaruh pada cakupan peserta BPJS Kesehatan. Untuk itu, diperlukan pengembangan sistem dan inovasi dalam pelaksanaan proses bisnis yang dijalankan oleh BPJS Kesehatan yang terus berkembang. Keberanian untuk berubah dan berani berkreasi dengan hal-hal baru sangat dibutuhkan oleh karyawan BPJS Kesehatan dalam meningkatkan efektivitas pelayanan Program JKN kepada masyarakat.

Perilaku inovatif pada karyawan diperlukan tiap perusahaan. Karyawan yang memiliki perilaku inovatif bisa menghasilkan dan mengkolaborasikan ide-ide kreatif mereka

sehingga dapat melahirkan sesuatu yang berharga dan memiliki kekuatan untuk meningkatkan idenya di perusahaan

Dukungan organisasi di BPJS Kesehatan Cabang Magelang juga merupakan faktor penting dalam menumbuhkan perilaku inovatif pada karyawannya. Dukungan organisasi yang dimaksud merupakan perhatian dan kepedulian dari organisasi terhadap karyawan. Perilaku inovatif adalah sebuah intensi untuk menghasilkan, mempromosikan, dan merealisasikan ide-ide baru dalam lingkungan kerja, kelompok, atau organisasi dengan tujuan meningkatkan performa kerja, kelompok, atau organisasi (West & Farr, 1989 dalam (Winola dan Raharja, 2023).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi perilaku kerja inovatif karyawan adalah keterikatan kerja. Karyawan yang *engaged* akan memiliki keinginan untuk terikat yang menimbulkan gairah terhadap pekerjaannya, bersedia untuk mengorbankan lebih banyak tenaga dan waktu demi pekerjaannya, dan menjadi lebih proaktif dalam mencapai tujuan pekerjaannya (Macey et al., 2009 dalam Santoso dan Nugraheni, 2022).

Ilyasa, Madhakomala & Ramly (2018) menyatakan bahwa keterikatan kerja mempunyai peranan yang penting dalam pembentukan perilaku kerja inovatif. Hal tersebut ditunjukkan dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa keterikatan kerja berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Fairuz, Lubis, dan Chan (2018) serta Izzatuddin & Kusumastuti (2021) menunjukkan hasil yang sama bahwa keterikatan kerja berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif.

Setiap tahun tantangan yang dihadapi oleh BPJS Kesehatan semakin bervariasi. BPJS Kesehatan Cabang Magelang sebagai salah satu instansi pemerintah juga dituntut untuk mengoptimalkan perilaku kerja inovatif pada karyawannya. Hal ini memang tidak mudah karena dalam observasi yang dilakukan sebelumnya, masih banyak karyawan yang hanya fokus pada tupoksinya dan enggan melakukan berbagai inovasi dalam memudahkan pekerjaannya. Hal ini terkadang justru membuat pekerjaan lebih lama karena mereka harus melakukan cara-cara baru yang belum pernah dilakukan sebelumnya. Budaya kolaborasi dalam penyelesaian tugas dan pekerjaan sehari-hari juga masih rendah. Mereka juga mengaku kurang mendapat dukungan organisasi mengingat instansi tersebut pada tahun 2023 lalu harus menyesuaikan diri karena ada perubahan struktur organisasi di BPJS Kesehatan.

Berdasarkan pengamatan di BPJS Kesehatan Cabang Magelang juga dijumpai kurangnya keterikatan kerja dalam diri karyawan dengan instansinya di mana adanya karyawan yang terlihat kurang antusias dan juga kurang bersemangat saat hendak melakukan pekerjaannya disebabkan karena beban kerja yang mereka hadapi dan rasakan dalam

kesehariannya, sehingga tidak ada perubahan secara signifikan dan terkesan karyawan hanya hadir untuk menyelesaikan tugas saja. Selain itu karyawan menerapkan pola datang, di mana saat menyelesaikan tugas yang telah diberikan instansinya lalu pulang dengan begitu saja, sehingga karyawan kurang merasa terikat dengan instansinya serta kurang bersikap loyal terhadap instansinya. Karyawan merasa kurang dapat menemukan makna bekerja sehingga dorongan untuk berkinerja unggul dirasa sangat lemah. Oleh karena itu, apabila permasalahan seperti ini dibiarkan akan dapat menghambat instansi tersebut pada saat memberikan pelayanan berkualitas kepada masyarakat. Berdasarkan kondisi tersebut maka menarik untuk dilakukan penelitian secara lebih mendalam mengenai “Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Keterikatan Kerja terhadap Perilaku Inovatif Karyawan BPJS Kesehatan Cabang Magelang”.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Perilaku Inovatif**

#### **a. Pengertian Perilaku Inovatif**

Perilaku inovatif merupakan segala tindakan yang dilakukan mulai dari menginisiasi ide, pengenalan ide, hingga pengaplikasian dari ide-ide tersebut serta keberaniannya dalam mengambil resiko agar pengaplikasian ide tersebut dapat bermanfaat, baik dalam peran individu, kelompok, maupun organisasi (Jong & Hartog, 2018). Pengertian perilaku inovatif menurut Wess & Farr (dalam Fairuz, Lubis, dan Chan, 2018) adalah semua perilaku individu yang diarahkan untuk menghasilkan, memperkenalkan, dan mengaplikasikan hal-hal baru, yang bermanfaat dalam berbagai level organisasi. Beberapa peneliti menyebutnya sebagai *shop-floor innovation* (Fairuz, Lubis, dan Chan, 2018). Pendapat senada dikemukakan oleh Stein & Woodman (dalam Fairuz, Lubis, dan Chan, 2018) mengatakan bahwa inovasi adalah implementasi yang berhasil dari ide-ide kreatif. Ada dua dimensi yang mendasari perilaku inovatif yaitu kreativitas dan pengambilan resiko (Bryd & Bryman, 2013 dalam Fairuz, Lubis, dan Chan, 2018).

#### **b. Indikator Variabel Perilaku Inovatif**

Ada 3 dimensi serta indikator *Innovative Work Behavior* menurut Janssen (2000) dalam Baharudin dan Ekowati (2022) di tempat kerja yaitu:

##### **a) *Idea Generation***

Dalam aspek ini terciptalah sebuah ide baru dari karyawan. Diawali dengan mengenali sebuah masalah yang terjadi di organisasi lalu mencoba untuk memberikan

solusi yang bisa berguna untuk organisasi. Ide yang diadopsi bisa dari pemikiran asli karyawan tersebut maupun modifikasi sebuah ide sebelumnya.

b) *Idea Promotion*

Setelah mendapatkan sebuah ide serta solusi, karyawan akan mencoba untuk membagikan ide tersebut kepada rekan kerjanya yang lain agar sebuah gagasannya bisa diterima. Ini termasuk upaya untuk terlibat dalam aktivitas sosial dengan tujuan mencari teman, pendukung, serta membangun koalisi yang memberikan dukungan terhadap ide yang sudah dibuat.

c) *Idea Realization*

Aspek terakhir dari sebuah proses inovasi yaitu merealisasikan sebuah ide yang akan diterapkan ke dalam peran kerja, kelompok, maupun keseluruhan organisasi. Penerapan sebuah ide ini bertujuan untuk memecahkan sebuah permasalahan yang ada di organisasi serta dengan harapan dapat meningkatkan efisiensi kerja organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat tiga aspek dalam perilaku inovatif, di antaranya adalah aspek menghasilkan ide (*idea generation*), mempromosikan ide (*idea promotion*), dan realisasi ide (*idea realization*).

### **Persepsi Dukungan Organisasi**

a. Pengertian Persepsi Dukungan Organisasi

Persepsi dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memberi dukungan, dan peduli pada kesejahteraan mereka (Eisenberger dan Rhoades, 2002 dalam (Sholikah dan Mulyana, 2022)). Jika karyawan menganggap bahwa dukungan organisasi yang diterimanya tinggi, maka karyawan tersebut akan menyatukan keanggotaan sebagai anggota organisasi ke dalam identitas diri mereka dan kemudian mengembangkan hubungan dan persepsi yang lebih positif terhadap organisasi tersebut. Dengan menyatunya keanggotaan dalam organisasi dengan identitas karyawan, maka karyawan tersebut merasa menjadi bagian dari organisasi dan merasa bertanggung jawab untuk berkontribusi dan memberikan kinerja terbaiknya pada organisasi (Eisenberger dan Rhoades, 2002 dalam Sholikah dan Mulyana, 2022). Eisenberger dan Rhoades (2002) dalam Sholikah dan Mulyana (2022) mengungkapkan bahwa persepsi terhadap dukungan organisasi juga dianggap sebagai sebuah keyakinan global yang dibentuk oleh tiap karyawan mengenai penilaian mereka terhadap kebijakan dan prosedur organisasi. Keyakinan ini dibentuk berdasarkan pada pengalaman mereka terhadap kebijakan dan prosedur organisasi, penerimaan sumber daya,

interaksi dengan agen organisasinya (misalnya supervisor), dan persepsi mereka mengenai kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan mereka.

b. Indikator Variabel Persepsi Dukungan Organisasi

Atas dasar teori dukungan organisasi, individu mempersonifikasikan organisasi, mereka menyimpulkan sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan kepeduliannya terhadap kesejahteraannya. Eisenberger dan Rhoades (2002) dalam Tjandra, Wijaya, dan Thio (2018) mengatakan bahwa ada 3 indikator persepsi dukungan organisasi sebagai berikut:

a) *Fairness* (Keadilan)

Keadilan prosedural menyangkut keadilan dan cara yang digunakan untuk menentukan distribusi sumber daya diantara individu. Aspek sosial dalam keadilan prosedural, biasanya disebut keadilan interaksional yang melibatkan perhatian interpersonal dalam alokasi sumber daya, termasuk juga dalam memperlakukan mereka dengan terhormat dan bermartabat serta memberikan informasi kepada bagaimana output yang dihasilkan.

b) *Supervisor Support* (Dukungan Atasan)

Individu membuat persepsi general sejauh mana *supervisor* menilai kontribusi, dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Dimana, *supervisor* yang bertindak sebagai agen organisasi memiliki wewenang dan tanggung jawab dalam mengevaluasi kinerja dan mengarahkan mereka. Indikasi dukungan organisasi berupa orientasi atasan/*supervisor* yang menguntungkan atau tidak terhadap individu.

c) Penghargaan dan Kondisi Kerja

**Keterikatan kerja**

a. Pengertian Keterikatan kerja

Menurut Scahaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, dan Bakker (2002) dalam Widjaja, Limantara, dan Artha (2019), keterikatan kerja merupakan kegiatan penuh semangat bekerja yang ditandai dengan karakteristik semangat, dedikasi, dan juga absorpsi pada pekerjaan. Semangat mengacu pada energi, ketahanan dan usaha dalam melaksanakan pekerjaan. Dedikasi merujuk pada rasa bangga, antusias, dan rasa bermakna. Absorpsi mengacu pada keterlarutan yang ditandai dengan konsentrasi penuh dalam bekerja dan merasa bahwa waktu berjalan lebih cepat.

Robbins (2018) memaparkan bahwa keterikatan kerja juga merupakan tingkat sejauh mana karyawan memihak pekerjaannya dan secara aktif berpartisipasi di dalamnya dan menganggap bahwa pekerjaan tersebut penting bagi dirinya. Karyawan dengan

keterikatan kerja yang tinggi tidak akan mengeluh dengan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan.

Menurut Blau dan Boal (dalam Widjaja, Limantara, dan Artha, 2019), keterikatan kerja merupakan suatu tindakan dan pernyataan positif dari keterikatan pekerjaan dengan diri individu sendiri. Karyawan memahami bahwa pekerjaan yang sedang diambil ini memiliki andil dalam membangun kredibilitasnya. Karyawan akan memberikan performa terbaiknya pada perusahaan untuk mencapai hal tersebut.

Menurut Morrison dan Phelps (1999) dalam Iksan, Widodo, dan Praningrum (2020) keterikatan kerja merupakan motivasi dasar intrinsik yang meningkatkan perilaku kerja proaktif karyawan. Memperkuat keteguhan dalam mencapai tujuan dengan semangat yang tinggi, rasa antusiasme, dan rasa bangga pada pekerjaannya. Berdasarkan beberapa paparan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa keterikatan kerja merupakan perasaan positif seperti semangat dan tenggelam dalam pekerjaannya serta menganggap pekerjaan tersebut penting bagi dirinya.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa keterikatan kerja atau keterikatan karyawan adalah karyawan yang memiliki keterlibatan secara penuh, antusias terhadap pekerjaannya, sanggup menginvestasikan dirinya dalam suatu pekerjaan, dan seberapa lama karyawan itu akan tetap tinggal dalam organisasi serta berperan dalam pekerjaannya.

#### b. Indikator Keterikatan kerja

Menurut Schaufeli, et al. (2002) dalam Widjaja, Limantara, dan Artha (2019) indikator dari keterikatan kerja adalah *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi) dan *absorption* (peresapan/konsentrasi kerja).

##### a) *Vigor*

Merupakan curahan energi dan mental yang kuat selama bekerja, keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, dan tekun dalam menghadapi kesulitan kerja. Juga kemauan untuk menginvestasikan segala upaya dalam suatu pekerjaan, dan tetap bertahan meskipun menghadapi kesulitan.

##### b) *Dedication*

Merasa terlibat sangat kuat dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa kebermanaan, antusiasme, kebanggan, inspirasi dan tantangan.



c) *Absorption*

Karyawan selalu penuh konsentrasi dan serius terhadap suatu pekerjaan. Waktu dalam bekerja terasa berlalu begitu cepat dan menemukan kesulitan dalam memisahkan diri dengan pekerjaan.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan sampel sejumlah 65 karyawan tetap dan kontrak di BPJS Kesehatan Cabang Magelang. Pengujian instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan uji t dan uji linier berganda.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan**

Nilai t hitung sebesar 3.357 dan t tabel sebesar 1,722 sedangkan nilai taraf signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak yaitu ada pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap perilaku inovatif karyawan, hal ini artinya  $H_1$  diterima.

Sejalan dengan penelitian Setyawati dan Satiningsih (2020) yang menunjukkan terdapat hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan perilaku inovatif pada karyawan di PT X, hubungan kedua variabel terbukti searah, artinya semakin tinggi persepsi dukungan organisasi maka semakin tinggi pula perilaku inovatifnya

### **2. Pengaruh Keterikatan kerja Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan**

Nilai t hitung sebesar 5.605 t tabel sebesar 1,722 sedangkan nilai taraf signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak yaitu ada pengaruh keterikatan kerja terhadap perilaku inovatif karyawan, hal ini artinya  $H_2$  diterima.

Selaras dengan penelitian Izzatuddin & Kusumastuti (2021) yang menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara keterikatan kerja dan perilaku inovatif. Penelitian ini merekomendasikan agar perusahaan lebih memperhatikan tingkat keterikatan kerja karyawannya karena memiliki hubungan yang positif dengan perilaku inovatif karyawan yang pada akhirnya dapat meningkatkan potensi inovasi perusahaan.

Selanjutnya penelitian Ilyasa, Madhakomala & Ramly (2018) menunjukkan bahwa; 1) Budaya organisasi berpengaruh langsung berpengaruh positif terhadap inovasi kerja karyawan, 2) knowledge sharing berpengaruh positif terhadap inovasi kerja karyawan. 3) Keterlibatan karyawan berpengaruh langsung positif terhadap inovasi kerja karyawan. 4) Budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap keterikatan kerja. 5)

Berbagi pengetahuan berpengaruh langsung positif terhadap keterlibatan karyawan. 6) Budaya organisasi berdampak langsung positif terhadap berbagi pengetahuan. Sebagai hasilnya, peningkatan inovasi kerja karyawan dapat dicapai jika ada dampak yang besar dari budaya organisasi, berbagi pengetahuan dan keterlibatan karyawan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap perilaku inovatif karyawan, hal ini artinya H1 diterima.
2. Ada pengaruh keterikatan kerja terhadap perilaku inovatif karyawan, hal ini artinya H2 diterima.

## **SARAN**

Saran pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi karyawan

Pentingnya meningkatkan keterikatan kerja, dikarenakan hal tersebut dapat memberikan dampak positif bagi kedua pihak yaitu karyawan dan organisasi. Hal ini bisa dilakukan dengan menjaga komunikasi interpersonal antar karyawan, terutama karyawan yang tersebar di lapangan, sehingga tetap terjalin hubungan baik antar karyawan serta dengan organisasi.

2. Bagi organisasi

Dikarenakan ditemukan rendahnya nilai  $t$  atas persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan kerja, maka bentuk dukungan dari atasan yang mendukung setiap langkah karyawan dalam bekerja dan jaminan keamanan bagi karyawan dalam bekerja perlu adanya perhatian dari organisasi dukungan. Selain itu juga harus memperhatikan persepsi yang dibentuk ketika dukungan tersebut diberikan. Salah satu bentuk dukungan yang dapat diberikan oleh organisasi adalah jaminan perlindungan kepada karyawan ketika menghadapi masalah dalam pekerjaannya. Bentuk dukungan lain yang menunjang kerja karyawan yaitu dengan mengadakan pelatihan kompetensi maupun non-kompetensi bagi karyawan. Hal ini dapat menunjukkan bahwa organisasi peduli terhadap kemajuan dan kesejahteraan karyawan di tempat kerja. Selain meningkatkan, organisasi juga perlu mempertahankan keterikatan kerja yang sudah berada pada tingkat sangat tinggi dan tinggi. Hal ini bisa dilakukan dengan menjaga hubungan yang baik, terutama secara emosional,

antara atasan dengan karyawan sehingga persepsi yang baik dari karyawan terhadap organisasi tetap terjaga untuk mempertahankan bahkan meningkatkan keterikatan kerja.

### 3. Bagi penelitian selanjutnya

Saran bagi penelitian selanjutnya, yaitu melakukan penelitian dengan variabel keterikatan kerja dan iklim organisasi. Selain itu, penelitian juga dapat dilaksanakan pada organisasi non-profit yang bergerak di bidang sosial atau lembaga masyarakat.

## DAFTAR REEERENSI

- Andani, N. W. R., & Wibawa, I. M. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Inklusif Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan Dimediasi Oleh Perceived Organizational Support. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 11(2), 210–229. <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2022.v11.i02.p01>
- Baharudin, R.D.M. dan Ekowati, D. (2022). Psychological Capital dan Innovative Work Behavior pada Perusahaan Tenun Ikat. *Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 5(2), 109–131. <https://doi.org/https://doi.org/10.21632/perwira>.
- Bawono, A. (2016). *Multivariate Analysis dengan SPSS*. STAIN Salatiga press.
- CNBC Indonesia. (2023). *Dirut BPJS Kesehatan Beberkan Inovasi JKN di Forum AeHIN*. <https://www.cnbcindonesia.com/news/20231107193314-4-487163/dirut-bpjs-kesehatan-beberkan-inovasi-jkn-di-forum-aeHin>
- Fairuz, Abdul Rahman Lubis, dan S. C. (2018). Keterikatan Kerja Dan Perilaku Inovatif Karyawan Badan Pengusahaan Kawasan Sabang. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(2), 180–186.
- Gaynor, G. H. (2015). *Innovation by Design*. American Management Association.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibels, E., Reuver, R. S., Rispens, S., & Ufkes, E. G. (2016). The Critical Roles of Task Conflict and Job Autonomy in The Relationship Between Proactive Personalities and Innovative Employee Behavior. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 52(3), 320–341. <https://doi.org/10.1177/0021886316648774>.
- Iksan, N.; Widodo, S. . dan Praningrum. (2020). Pengaruh Sumber Daya Pekerjaan, Sumber Daya Individu dan Beban Kerja terhadap Keterikatan Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma. *The Manager Review*, 2(2), 52–67.
- Ilyasa, Madhakomala & Ramly, M. (2018). The Effect of Organization Culture, Knowledge Sharing and Keterikatan kerja on Employee Work Innovation. *International Journal of Scientific Research and Management*, 6(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.18535/ijstrm/v6i1.em09>.
- Izzatuddin, S., & Kusumastuti, R. (2021). Relationship Between Keterikatan kerja and Innovative Behavior: Empirical Study of PT Bank BRI Syariah Tbk in DKI Jakarta, West Java, and Banten. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10(2), 87–98. <https://doi.org/https://doi.org/10.14710/jab.v0i0.36684> b6

- Jong, J. P. J. D., & Hartog, D. N. D. (2018). *Innovative work behavior measurement and validation*. EIM Research Reports.
- Kim, M. S., & Koo, D. W. (2017). Linking LMX, Engagement, Innovative Behavior, And Job Performance in Hotel Employees. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*.
- Kraimer, J. (2018). *Organisasi dan Konsep Manajemen Terpadu*. Penerbit Erlangga.
- Li, X. & Zheng, Y. (2014). The influential factors of employees' innovative behavior and the management advices. *Journal of Service Science and Management*, 7, 446–450.
- Mathis, R. L. & J. H. Jackson. (2016). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia* (T. D. Angelia (ed.)). Salemba Empat.
- Riduwan. (2015). *Dasar-Dasar Statistika*. Alfabeta.
- Robbins, S. (2018). *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Santoso, D. dan Nugraheni, D. (2022). Peran iklim organisasi, kepemimpinan transformasional, knowledge sharing dan keterikatan kerja bagi peningkatan perilaku kerja inovatif. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 15(2), 118–132.
- Sekaran, U. dan Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*. Salemba Empat.
- Setyawati, L. dan Satiningsih. (2020). Hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi dengan Perilaku Inovatif pada Karyawan di PT X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 7(3), 185–195.
- Sholikah, W.N. dan Mulyana, O. P. (2022). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Bappeko X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(5), 1–13.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian*. Alfabeta.
- Suryabrata, S. (2016). *Metodologi Penelitian*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Syarifuddin (2022). *Jurnal Jaminan Kesehatan Nasional (JJKN)*, Volume 2 Number 1 hal 66-68.
- Tjandra, H.C.; Wijaya, A.W.; dan Thio, S. (2018). *Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Komitmen Afektif Karyawan Hotel di Surabaya*. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*. 6(2), 510–123.
- Widjaja, D.C.; Limantara, S.; dan Artha, W. (2019). Analisa Pengaruh Transformational Leadership terhadap Keterikatan kerja Melalui Workplace Spirituality Sebagai Variabel Intervening di Hotel Four Points Surabaya. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 7(2), 453–470.
- Windarsih, R., & Etikariena, A. (2017). Hubungan antara Kepribadian Proaktif dan Perilaku Kerja Inovatif. *Jurnal Psikogenesis*, 5(2).
- Winola, O.R. dan Raharja, E. (2023). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Guru dengan Dimediasi oleh Perilaku Kerja Inovatif (Studi pada Guru SMA Negeri 1 Klaten). *Diponegoro Journal of Management*, 12(1), 1–10. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>