

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

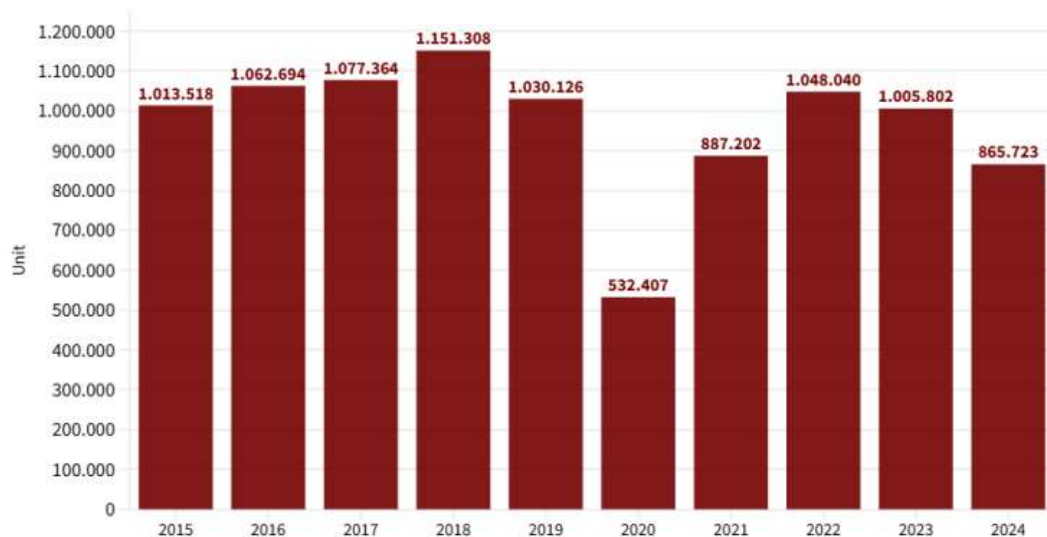
Suatu organisasi publik maupun organisasi swasta dibentuk dengan tujuan untuk mewujudkan visi dan misi yang telah dirumuskan. Berbagai upaya dilakukan agar rencana-rencana yang telah dibuat dapat tercapai. PT Inti Ganda Perdana sebagai salah satu perusahaan yang terus meningkatkan kualitas di berbagai aspek melalui inovasi guna memberikan pelayanan yang lebih optimal. kepada masyarakat maupun kepada internal organisasi. Inovasi terus diupayakan untuk meningkatkan kualitas pelayanan demi mencapai kepuasan masyarakat. Inovasi kini tidak hanya terbatas pada peran atau tugas tertentu, tetapi telah menjadi aspek fundamental dari budaya organisasi dan kinerja individu. Kemampuan berinovasi telah berubah dari sekadar keinginan menjadi keterampilan yang diperlukan di tempat kerja masa kini. Saat organisasi berupaya tetap kompetitif dan beradaptasi dengan lingkungan yang cepat berubah, menumbuhkan budaya yang mendorong dan mendukung perilaku inovatif menjadi suatu keharusan (Yandong & Wareewanich, 2024:218)

Dalam beberapa tahun terakhir, industri otomotif Indonesia menunjukkan dinamika yang cepat seiring dengan meningkatnya tekanan global untuk transisi menuju kendaraan listrik, otomatisasi, dan efisiensi rantai pasok. PT Inti Ganda Perdana, sebagai salah satu pemasok komponen otomotif, dituntut tidak hanya menjaga kualitas produk, tetapi juga berinovasi secara berkelanjutan agar tetap kompetitif dalam ekosistem industri yang semakin kompetitif. Perubahan ini menuntut kontribusi aktif dari karyawan melalui perilaku kerja inovatif yang tidak hanya terbatas pada level manajerial, tetapi juga di lini operasional. Penelitian terbaru dalam bidang manajemen sumber daya manusia menunjukkan bahwa keterlibatan kerja dan dukungan organisasi yang dirasakan merupakan dua faktor penting yang dapat mendorong perilaku inovatif di tempat kerja (Albrecht et al., 2023). Namun, hubungan tersebut tidak selalu langsung beberapa studi menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi yang menjembatani antara

dorongan internal dan dukungan eksternal terhadap sikap inovatif karyawan (Saeed AlShamsi et al., 2023). Oleh karena itu, penelitian ini menjadi relevan untuk memperkuat pemahaman mengenai bagaimana keterlibatan kerja dan dukungan organisasi dapat meningkatkan perilaku kerja inovatif melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, khususnya dalam konteks perusahaan manufaktur otomotif di Indonesia yang sedang berada di tengah transformasi industri.

Grafik 1. 1

Perkembangan Penjualan Mobil di Indonesia



Sumber : Gakindo, 2024

Berdasarkan data penjualan mobil nasional dari tahun 2015 hingga 2024 menunjukkan fluktuasi yang cukup signifikan. Puncak penjualan terjadi pada tahun 2018 dengan angka 1.151.308 unit, namun turun drastis pada tahun 2020 hanya mencapai 532.407 unit akibat pandemi COVID-19. Meski sempat pulih pada 2022, tren kembali menurun di tahun 2023 dan 2024, dengan angka penjualan terakhir berada di 865.723 unit. Penurunan ini mencerminkan tantangan besar yang dihadapi industri otomotif, mulai dari tekanan ekonomi global, perubahan preferensi konsumen, hingga persaingan inovasi teknologi kendaraan walaupun kota DKI Jakarta adalah kota dengan pembelian mobil terbanyak di Indonesia yang memiliki

jumlah kepemilikan mobil pribadi sebanyak 3.571.444 unit dan mobil barang 737.044 unit. Bagi perusahaan komponen otomotif seperti PT Inti Ganda Perdana, kondisi ini menjadi alarm penting untuk tidak hanya bertumpu pada efisiensi, tetapi juga mendorong perilaku kerja inovatif dari para karyawan sebagai respon strategis terhadap pasar yang terus berubah. Inovasi karyawan akan sulit terwujud tanpa adanya keterlibatan kerja yang tinggi, dukungan organisasi yang kuat, serta kepuasan kerja yang memadai.

Menurut Nurdin et al., (2020:5) Perilaku kerja inovatif adalah tindakan individu untuk mengidentifikasi masalah, menciptakan dan mengembangkan ide-ide baru, serta mengimplementasikan ide-ide tersebut dengan teknik dan prosedur baru yang dapat bermanfaat bagi perusahaan. Faktor yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif karyawan meliputi kepuasan kerja dan keterlibatan kerja pada tingkat individu. Pada tingkat kelompok, peran penting dimainkan oleh kepemimpinan yang mendukung dan kolaborasi tim. Pada tingkat organisasi, dukungan struktural dan budaya inovatif sangat berpengaruh. Dukungan organisasi yang baik meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan keterlibatan kerja dan mendorong perilaku inovatif di tempat kerja (Kim et al., 2021:83).

Perilaku kerja inovatif sangat penting untuk pengembangan organisasi dan peningkatan kinerja melalui perbaikan atau efisiensi berbagai aktivitas. Perilaku kerja inovatif dapat mendorong kinerja dan mengembangkan kompetensi organisasi dalam upayanya mencapai tujuan yang ditetapkan (Sapusha, 2022:5). Karyawan yang memiliki perilaku inovatif mampu menciptakan atau menggabungkan ide-ide kreatif menjadi sesuatu yang baru dan memiliki keberanian untuk mengembangkan ide tersebut di perusahaan (Hadi et al., 2020:4). Untuk merealisasikan idenya, karyawan membutuhkan dukungan. Keterlibatan atau dukungan organisasi di tempat kerja sangat mempengaruhi Perilaku Kerja Inovatif. Karyawan yang merasakan dukungan organisasi yang tinggi akan mendorongnya untuk berperilaku inovatif (Cardina & Negara, 2022:6) (Sari et al., 2021:6). Temuan pada penelitian Cardina & Negara (2022:6) serta Sari et al., (2021:6) menemukan bahwa keterlibatan kerja dan dukungan organisasi sangat berkaitan erat dengan perilaku kerja inovatif.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan PT Inti Ganda Perdana divisi GA (*General Affair*) seperti bapak zainal, diketahui bahwa tingkat keterlibatan kerja pegawai masih tergolong sedang. Meskipun sekitar 75% (Data EES 2024) pegawai terlibat secara aktif dalam pekerjaannya, namun masih terdapat sebagian pegawai yang hanya bekerja sebatas menjalankan tugas tanpa menunjukkan antusiasme dan kepedulian yang tinggi terhadap hasil kerja mereka. Kondisi tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain beban kerja yang tidak merata, kurangnya penghargaan terhadap kinerja pegawai, serta ketidaksesuaian antara pekerjaan yang diberikan dengan minat atau keahlian pegawai. Di sisi lain, dukungan organisasi dari atasan, rekan kerja, serta sarana dan prasarana kerja yang tersedia masih dianggap belum optimal. Kepuasan kerja juga menjadi faktor penting yang berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif. Narasumber menyampaikan bahwa pegawai yang merasa puas dengan lingkungan kerja, fasilitas, gaji, dan hubungan antar kolega cenderung lebih kreatif dan termotivasi untuk memberikan ide-ide baru. Sebaliknya, ketidakpuasan terhadap kondisi kerja membuat pegawai cenderung hanya menyelesaikan tugas pokok tanpa inisiatif untuk berinovasi. Selain itu, tingkat kesejahteraan yang dirasa belum sebanding dengan tanggung jawab yang diemban turut menurunkan motivasi dan semangat pegawai untuk berkontribusi lebih. Temuan ini menunjukkan adanya hubungan yang saling memengaruhi antara keterlibatan kerja, dukungan organisasi, dan kepuasan kerja terhadap perilaku kerja inovatif, sehingga penting untuk diteliti lebih lanjut secara empiris.

Sehingga dalam hal ini penelitian melakukan *pra-survey*. Berikut tabel 1.1 adalah hasil *pra-survey* penelitian kepada 20 responden pegawai di PT Inti Ganda Perdana

Tabel 1. 1 Hasil Kuesioner Pra-Survey mengenai Perilaku Kerja Inovatif

No	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
1	Saya senang mengekspresikan pengetahuan, potensi, kreasi, dan cita rasa saat menyampaikan gagasan dalam rapat kepada pimpinan dan rekan kerja.	9	45%	11	55%
2	Saya senang memikirkan desain/konsep	5	25%	15	75%

No	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
	produk yang menarik dan memenuhi harapan pelanggan untuk daya saing perusahaan.				
3	Saya perlu diskusi untuk mendapatkan masukan dari pimpinan, rekan sejawat, atau bawahan.	13	67%	7	33%
4	Saya perlu menyampaikan manfaat dan dampak negatif gagasan kepada karyawan atau perusahaan.	8	40%	12	60%
5	Saya merasa penting untuk terlebih dahulu menguji secara mandiri gagasan yang saya ajukan sebelum diterapkan.	10	50%	10	50%
6	Saya senang menerima penugasan untuk mengaktualisasikan gagasan saya kepada pimpinan.	13	65%	7	35%
7	Saya senang mengaktualisasikan gagasan dalam bentuk desain/konsep/perencanaan sebagai karya tim.	8	40%	12	60%
8	Saya puas bekerja di sini karena atasan selalu memberikan arahan yang positif.	18	90%	2	10%

Sumber : data diolah peneliti (2024)

Sehingga dalam hal ini penelitian melakukan *pra-survey*. Berikut tabel 1.1 adalah hasil *pra-survey* penelitian kepada 20 responden pegawai di PT Inti Ganda Perdana

Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa tingkat perilaku kerja inovatif di PT. Inti Ganda Perdana masih cukup bervariasi. Mayoritas responden menunjukkan kecenderungan untuk melibatkan diri dalam diskusi dengan pimpinan, rekan kerja, dan bawahan (70% setuju). Selain itu, mayoritas juga merasa puas dengan arahan positif dari atasan (90% setuju). Namun, hanya sebagian kecil karyawan yang senang memikirkan desain atau konsep produk yang inovatif (25% setuju), dan hanya 40% yang merasa perlu melakukan pengujian secara mandiri terhadap gagasan mereka sebelum diterapkan. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada ruang untuk meningkatkan perilaku kerja inovatif, terutama dalam aspek pengembangan ide-ide baru dan pelaksanaan mandiri gagasan di perusahaan.

Menurut Komang et al., (2020) Salah satu variabel yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif adalah keterlibatan kerja. Keterlibatan kerja di berbagai tingkat dalam organisasi terbukti menjadi faktor penting yang mendorong kemampuan organisasi untuk berinovasi. Secara spesifik, keterlibatan kerja karyawan memberikan pengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif dan merupakan kondisi psikologis yang terkait dengan perilaku tersebut. Ketidakstabilan pekerjaan berdampak pada tingkat keterlibatan karyawan, di mana semakin tidak stabil kondisi pekerjaan, maka semakin rendah kecenderungan karyawan untuk menunjukkan perilaku kerja inovatif. Berdasarkan sejumlah penelitian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh terhadap perilaku kerja inovatif. Namun, adanya perbedaan temuan dari beberapa studi terdahulu menunjukkan perlunya dilakukan penelitian lebih lanjut guna memperoleh kesimpulan yang lebih meyakinkan. (Reano et al., 2022).

Sehingga dalam hal ini penelitian melakukan *pra-survey*. Berikut tabel 1.2 adalah hasil *pra-survey* penelitian kepada 20 responden pegawai di PT. Inti Ganda Perdana:

Tabel 1. 2
Hasil Kuesioner *Pra-Survey* mengenai Keterlibatan Kerja

No	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
1	Saya memiliki kemauan yang kuat untuk mengembangkan gagasan setiap waktu	7	35%	13	65%
2	Saya sanggup menyelesaikan setiap masalah yang terjadi dalam pekerjaan	10	50%	10	50%
3	Saya bekerja dengan tepat waktu	12	60%	8	40%
4	Saya menganggap setiap pekerjaan yang diberikan oleh atasan adalah penting	14	70%	6	30%
5	Organisasi memberikan penghargaan secara intrinsik (gaji, tunjangan, dan bonus)	13	65%	7	35%
6	Organisasi memberikan penghargaan secara ekstrinsik (perhatian, pujian,	7	35%	13	65%

	hadiah, atau tanda penghargaan).				
--	----------------------------------	--	--	--	--

Sumber : data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja di PT Inti Ganda Perdana cukup baik, namun masih ada beberapa aspek yang perlu ditingkatkan. Sebanyak 60% responden merasa bahwa setiap pekerjaan yang diberikan atasan adalah penting, dan 50% responden bekerja dengan tepat waktu. Selain itu, 65% karyawan merasa bahwa organisasi memberikan penghargaan secara intrinsik (gaji, tunjangan, bonus). Namun, hanya 35% karyawan yang menyatakan memiliki kemauan yang kuat untuk mengembangkan gagasan setiap waktu, dan hanya 35% yang merasa dihargai secara ekstrinsik (perhatian, pujian, hadiah). Hal ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk meningkatkan keterlibatan kerja, terutama dalam aspek motivasi intrinsik dan penghargaan ekstrinsik yang dapat mendorong karyawan untuk lebih terlibat dan bersemangat dalam pekerjaan mereka.

Selain keterlibatan kerja, dukungan organisasi turut menjadi faktor penting dalam mendorong munculnya perilaku kerja inovatif. Semakin besar dukungan yang diberikan oleh organisasi, maka tingkat kepuasan kerja karyawan pun cenderung meningkat. (Mansoor, 2011:113). Dukungan dari organisasi memiliki peran krusial dalam mendorong perilaku kerja inovatif serta meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan. (Reano et al., 2022b). Karyawan yang merasakan dukungan positif dari organisasi cenderung memberikan kontribusi sesuai dengan harapan perusahaan. Ketika karyawan merasa didukung oleh organisasi, mereka lebih mungkin mengidentifikasi diri sebagai bagian integral dari organisasi. Hal ini tidak hanya menciptakan rasa keterikatan yang lebih kuat dengan organisasi, tetapi juga mendorong mereka untuk membangun hubungan yang lebih positif dengan seluruh struktur organisasi (Yuniati & Andrianie, 2020:72). Selain itu, dukungan organisasi yang solid juga berpengaruh pada perilaku inovatif karyawan. Ketika karyawan merasa didukung sepenuhnya oleh organisasi, ini merangsang motivasi intrinsik mereka. Mereka menjadi lebih termotivasi untuk menunjukkan perilaku inovatif yang dapat menguntungkan perkembangan organisasi. Dukungan yang dirasakan di dalam organisasi menciptakan lingkungan yang aman dan mendorong, di mana karyawan

merasa nyaman untuk mengajukan ide-ide baru dan berinovasi tanpa takut akan penolakan atau kritik yang berlebihan (Ikhrum et al., 2023:20).

Sehingga dalam hal ini penelitian melakukan *pra-survey*. Berikut tabel 1.3 adalah hasil *pra-survey* penelitian kepada 20 responden pegawai di PT Inti Ganda Perdana

Tabel 1. 3
Hasil Kuesioner *Pra-Survey* mengenai Dukungan Organisasi

No	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
1	Organisasi menunjukkan kepedulian yang setara terhadap seluruh pegawainya.	7	35%	13	65%
2	Organisasi senantiasa memberikan peluang bagi saya untuk berkembang dan meningkatkan diri.	8	40%	12	60%
3	Saya senantiasa memelihara hubungan yang harmonis dengan rekan kerja maupun atasan..	13	65%	7	35%
4	Organisasi sangat peduli terhadap kesejahteraan pegawainya.	9	45%	11	55%
5	Organisasi memberikan penghargaan secara intrinsik (gaji, tunjangan, dan bonus).	13	65%	7	35%
6	Organisasi memberikan kondisi kerja yang nyaman dan aman bagi pegawai	7	35%	13	65%

Sumber: data di olah peneliti (2024)

Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasi di PT Inti Ganda Perdana masih perlu ditingkatkan dalam beberapa aspek. Meskipun sebagian besar responden merasa bahwa mereka memiliki hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan (65% setuju) dan merasa bahwa organisasi memberikan penghargaan intrinsik seperti gaji, tunjangan, dan bonus (65% setuju), hanya 35% responden yang merasa bahwa organisasi memberikan perhatian yang sama terhadap semua pegawai. Selain itu, hanya 40% responden yang merasa bahwa organisasi

memberikan kesempatan untuk berkembang, dan 45% yang merasa organisasi peduli terhadap kesejahteraan mereka. Dukungan terhadap kenyamanan dan keamanan kondisi kerja juga masih dirasakan kurang (35% setuju). Hal ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk meningkatkan perhatian organisasi terhadap kesejahteraan pegawai, kesempatan untuk berkembang, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan adil bagi semua karyawan.

Faktor lain yang juga mempengaruhi perilaku kerja inovatif adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah pendapat Perasaan karyawan, baik menyenangkan maupun tidak, terhadap pekerjaannya tercermin dari perilaku mereka dalam menjalankan tugas serta respons terhadap segala hal yang terjadi di lingkungan kerja. (Handoko, 2020:4). Penelitian Reano et al., (2022:3) mengindikasikan bahwa kepuasan kerja dapat berperan sebagai variabel yang memediasi hubungan antara keterlibatan kerja dengan perilaku kerja inovatif. Karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi cenderung merasakan kepuasan kerja yang lebih besar, dan kepuasan kerja yang tinggi tersebut dapat mendorong peningkatan perilaku inovatif dalam organisasi.

Dalam penelitian Reano et al., (2022:5) Dukungan dari organisasi dapat berdampak pada perilaku kerja inovatif karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Saat organisasi memberikan dukungan kepada karyawan, hal ini akan meningkatkan kepuasan kerja mereka dan memotivasi karyawan untuk berperan lebih aktif serta melakukan upaya tambahan di luar tugas utama mereka, sedangkan Tjoa & Arief (2023:46) Kepuasan kerja tidak berdampak pada perilaku inovatif karyawan apabila kebebasan yang diberikan oleh pemimpin masih dianggap kurang.

Sehingga dalam hal ini penelitian melakukan *pra-survey*. Berikut tabel 1.4 adalah hasil *pra-survey* penelitian kepada 20 responden pegawai di PT Inti Ganda Perdana

Tabel 1. 4
Hasil Kuesioner *Pra-Survey* mengenai Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
1	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya terima di tempat saya bekerja karena sudah sesuai dengan harapan..	15	75%	5	25%
2	Saya puas dengan kesempatan untuk belajar hal-hal baru dalam pekerjaan saya.	9	45%	11	55%
3	Saya merasa puas menerima kompensasi yang adil sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan..	13	65%	7	35%
4	Saya puas diberikan gaji tepat waktu dan layak	14	70%	6	30%
5	Saya puas mendapat kesempatan promosi jabatan.	13	65%	7	35%
6	Saya puas semua karyawan mendapat kesempatan promosi yang adil dan terbuka.	16	80%	4	20%
7	Saya puas bekerja di sini karena atasan selalu memberikan arahan yang positif.	13	65%	7	35%
8	Dukungan penuh atasan kepada bawahannya membuat saya puas bekerja di sini.	9	45%	11	55%
9	Saya merasa puas bekerja di sini karena selalu mendapatkan dukungan dari rekan-rekan kerja.	8	40%	12	60%
10	Saya puas bekerja di sini karena terbangun komunikasi yang positif dengan sesama rekan kerja.	10	50%	10	50%

Sumber : data di olah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan merasa puas dengan beberapa aspek dalam pekerjaan mereka, terutama terkait dengan kesesuaian pekerjaan (75%), pembayaran yang adil (65%), ketepatan waktu dan

kelayakan gaji (70%), serta kesempatan promosi yang adil dan terbuka (80%). Namun, ada beberapa aspek yang masih memerlukan perhatian, seperti kesempatan belajar hal-hal baru (55% merasa tidak puas), dukungan dari rekan kerja (60% merasa tidak puas), serta dukungan penuh dari atasan (55% merasa tidak puas). Selain itu, tingkat kepuasan terkait komunikasi dengan sesama rekan kerja cenderung seimbang, dengan 50% merasa puas dan 50% merasa tidak puas. Hal ini menunjukkan bahwa, meskipun terdapat kepuasan dalam beberapa hal, masih ada ruang untuk perbaikan terutama dalam hal dukungan dan komunikasi di lingkungan kerja.

Dalam konteks penelitian ini, Penggunaan variabel mediasi dalam penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan bagaimana atau mengapa variabel independen dapat memengaruhi variabel dependen melalui suatu proses tertentu, sehingga hubungan yang diteliti menjadi lebih komprehensif dan mendalam. Mediasi membantu mengidentifikasi mekanisme atau jalur pengaruh tidak langsung, yang mungkin tidak terlihat jika hanya menganalisis hubungan langsung antara variabel. Dengan demikian, variabel mediasi memberikan kontribusi penting dalam memperkuat teori serta memberikan implikasi praktis yang lebih tajam. Hal ini berbeda dengan variabel moderasi, yang berperan dalam memperkuat, memperlemah, atau mengubah arah hubungan antara variabel independen dan dependen, tanpa mengungkapkan bagaimana hubungan tersebut terjadi. Jadi, jika mediasi menjelaskan proses, maka moderasi menjelaskan kondisi atau situasi di mana hubungan tersebut menjadi lebih kuat atau lemah (Hayes, 2018).

Berdasarkan hasil *Pra-Survey* yang telah dilakukan terhadap 20 responden di PT Inti Ganda Perdana, dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan terkait perilaku kerja inovatif, keterlibatan kerja, dukungan organisasi, dan kepuasan kerja. Meskipun beberapa aspek menunjukkan hasil yang positif, seperti kepuasan terhadap arahan atasan dan penghargaan intrinsik, masih banyak ruang untuk perbaikan. Oleh karena itu, upaya peningkatan keterlibatan kerja, dukungan organisasi, dan kepuasan kerja menjadi langkah penting yang perlu diambil oleh PT Inti Ganda Perdana untuk mendorong perilaku kerja inovatif. Meningkatkan motivasi dan pengakuan terhadap kontribusi karyawan, memberikan kesempatan

pengembangan diri, serta memperkuat dukungan dan komunikasi antarkaryawan dapat menjadi kunci dalam mencapai kinerja yang lebih baik dan mendorong inovasi di tempat kerja.

Adanya gap research pada penelitian sebelumnya serta dari beberapa data dan melihat uraian masalah yang telah dijelaskan, maka peneliti menetapkan judul dalam penelitian ini adalah **“Peran Kepuasan Kerja Memediasi Keterlibatan Kerja dan Dukungan Organisasi terhadap Perilaku Kerja Inovatif di PT Inti Ganda Perdana”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Perilaku Kerja Inovatif karyawan?
2. Bagaimana pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Perilaku Kerja Inovatif karyawan?
3. Bagaimana pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan?
4. Bagaimana pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan?
5. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja karyawan terhadap Perilaku Kerja Inovatif karyawan?
6. Bagaimana Kepuasan Kerja memediasi pengaruh antara Keterlibatan Kerja dengan Perilaku Kerja Inovatif karyawan?
7. Bagaimana Kepuasan Kerja memediasi pengaruh antara Dukungan Organisasi dengan Perilaku Kerja Inovatif karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah yang dikemukakan tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui bagaimana pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Perilaku Kinerja Inovatif
2. Mengetahui bagaimana pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Perilaku Kinerja Inovatif

3. Mengetahui bagaimana pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja
4. Mengetahui bagaimana pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja
5. Mengetahui bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Kinerja Inovatif
6. Mengetahui bagaimana pengaruh mediasi Kepuasan Kerja antara Keterlibatan Kerja terhadap Perilaku Kinerja Inovatif
7. Mengetahui bagaimana pengaruh mediasi Kepuasan Kerja antara Dukungan Organisasi terhadap Perilaku Kinerja Inovatif

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat secara teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan untuk memperkaya wawasan serta pengetahuan khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia yang mempelajari terkait pengaruh keterlibatan kerja dan dukungan organisasi terhadap perilaku kerja inovatif karyawan di PT Inti Ganda Perdana dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Selain itu, tulisan ini juga dapat dijadikan tambahan referensi bagi perpustakaan Universitas Islam 45, khususnya perpustakaan fakultas ekonomi dalam bentuk hasil penelitian ilmiah yang telah dilakukan.

2. Manfaat secara praktis

Penelitian ini diharapkan menjadi informasi yang relevan tentang seberapa penting keterlibatan kerja, dukungan organisasi, dan kepuasan kerja dalam organisasi untuk pengelolaan dan meningkatkan perilaku kerja inovatif karyawan. Bagi perusahaan, ini bisa dijadikan sebagai sumber untuk mengenal informasi terhadap masalah perilaku kerja inovatif sehingga perusahaan dapat dengan tegas menentukan kebijakan yang tepat untuk pengembangan dan peningkatan inovasi karyawan.

1.5 Ruang Lingkup atau Pembatasan Masalah

Dalam melakukan penelitian, pembatasan masalah perlu dilakukan agar pembahasan tidak melebar dan dapat terfokus pada tujuan penelitian. Berdasarkan pada uraian latar belakang penelitian dalam kaitannya dengan judul penelitian, maka ruang lingkup masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini dibatasi hanya pada pengaruh keterlibatan kerja dan dukungan organisasi terhadap perilaku kerja inovatif, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, berdasarkan data primer hasil kuesioner.

Ruang lingkup atau pembatasan masalah diperlukan guna memfokuskan pembahasan agar tidak meluas. Ruang lingkup atau pembatasan masalah yang akan dibahas adalah:

1. Analisis data penelitian difokuskan pada karyawan PT Inti Ganda Perdana.
2. Permasalahan penelitian dibatasi pada pengaruh keterlibatan kerja dan dukungan organisasi terhadap perilaku kerja inovatif dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT Inti Ganda Perdana.

1.6 Sistematika Pelaporan

Untuk memudahkan dalam menganalisis, membahas penelitian secara lebih fokus, serta sistem penulisan yang lebih terstruktur, maka sistematika pelaporan penelitian ini disusun secara rinci sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan

Bab ini membahas latar belakang, tujuan, manfaat, ruang lingkup, dan sistematika penelitian. Fokusnya pada pentingnya keterlibatan kerja dan dukungan organisasi dalam meningkatkan perilaku kerja inovatif karyawan PT Inti Ganda Perdana, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Bab II Tinjauan Pustaka

Bab ini menguraikan tinjauan pustaka terkait keterlibatan kerja, dukungan organisasi, kepuasan kerja, dan perilaku kerja inovatif, termasuk pengertian, unsur,

manfaat, dan indikatornya. Selain itu, dibahas penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis yang disusun berdasarkan teori dan literatur.

Bab III Metode Penelitian

Bab ini membahas desain penelitian, model, instrumen, dan metode analisis data. Uraian mencakup lokasi, waktu, populasi, sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, serta indikator dari variabel keterlibatan kerja (X_1), dukungan organisasi (X_2), kepuasan kerja (M), dan perilaku kerja inovatif (Y).

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini menyajikan hasil penelitian, meliputi profil PT Inti Ganda Perdana, data responden, uji validitas dan reliabilitas, serta deskripsi variabel X_1 , X_2 , M , dan Y . Dibahas pula analisis pengaruh antar variabel, temuan penelitian, dan kaitannya dengan teori, termasuk observasi dan keterbatasan penelitian.

Bab V Simpulan dan Saran

Bab ini menyajikan simpulan dari hasil penelitian serta memberikan saran untuk perusahaan PT Inti Ganda Perdana, berdasarkan temuan penelitian. Saran juga diberikan untuk penelitian lanjutan yang berkaitan dengan topik keterlibatan kerja, dukungan organisasi, kepuasan kerja, dan perilaku kerja inovatif di masa depan.