

MENGUKUR *INNOVATIVE WORK BEHAVIOR* MELALUI MEDIASI *WORK ENGAGEMENT* KARYAWAN *COFFEE SHOP*

Muhamad Rizky¹, Ritta Setiyati²

¹Universitas Esa Unggul, Jakarta

²Universitas Esa Unggul, Jakarta

Arjuna Utara No.9, Duri Kupa, Kec. Kebon Jeruk, Jakarta Barat - 11510

mhmaderzky@gmail.com

Abstract

Innovative work behaviors plays a critical role for long-term organizational success and survival and refers to activities related to developing and encouraging employee innovation. The purpose of this study is to explore the influence of perceived organizational support (POS), psychological well-being (PWB), organizational culture (OC) on work engagement (WE) and innovative work behavior (IWB) in the coffee shop industry in DKI Jakarta. This study was designed using purposive sampling method involving 140 employees of the coffee shop industry in DKI Jakarta. Data were analyzed using the Structural Equation Model (SEM). The results in this study indicate that perceived organizational support has no effect on work engagement. Psychological well-being and organizational culture have a positive effect on work engagement. Work Engagement has a positive effect on innovative work behavior. Perceived organizational support, psychological well-being, and organizational culture have a positive effect on innovative work behavior. Psychological well-being and organizational culture have an indirect relationship in increasing innovative work behavior. The managerial implication of this research is that industries need to increase support, good culture, and psychological well-being to employees to stimulate increased work engagement and innovative work behavior, which in turn will support the continuity and success of the organization.

Keywords: *Perceived Organizational Support, Psychological Well-Being, Organizational Culture, Work Engagement, Innovative Work Behavior*

Abstrak

Perilaku kerja inovatif memainkan peran penting untuk keberhasilan dan kelangsungan hidup organisasi jangka panjang serta merujuk pada aktivitas yang berkaitan dengan upaya pengembangan dan mendorong inovasi karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi pengaruh *perceived organizational support* (POS), *psychological well-being* (PWB), *organizational culture* (OC) terhadap *work engagement* (WE) dan *innovative work behaviour* (IWB) pada industri *coffee shop* di DKI Jakarta. Penelitian ini didesain dengan menggunakan metode *purposive sampling* yang melibatkan 140 karyawan industri *coffee shop* di DKI Jakarta. Data dianalisis menggunakan *Structural Equation Model* (SEM). Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *perceived organizational support* tidak berpengaruh terhadap *work engagement*. *Psychological well-being* dan *organizational culture* berpengaruh positif terhadap *work engagement*. *Work Engagement* berpengaruh positif terhadap *innovative work behavior*. *Perceived organizational support, psychological well-being, dan organizational culture* berpengaruh positif terhadap *innovative work behavior*. *Psychological well-being dan organizational culture* memiliki hubungan tidak langsung dalam meningkatkan *innovative work behavior*. Implikasi manajerial dari penelitian ini adalah industri perlu meningkatkan dukungan, budaya yang baik, dan kesejahteraan psikologis kepada karyawan untuk merangsang peningkatan keterikatan kerja dan perilaku kerja inovatif, yang pada gilirannya akan mendukung kelangsungan dan keberhasilan organisasi.

Kata kunci: *Perceived Organizational Support, Psychological Well-Being, Organizational Culture, Work Engagement, Innovative Work Behavior*

Pendahuluan

Perilaku kerja inovatif (*innovative work behavior*) menjadi salah satu faktor pendorong kemajuan organisasi. Hal ini dikarenakan karyawan yang mampu menghasilkan ide dan solusi baru, serta imajinasi, integrasi, dan inovasi dapat meningkatkan performa kerja secara signifikan (Hong & Zainal, 2022). *Innovative work behaviour* memainkan peran penting untuk keberhasilan dan kelangsungan hidup organisasi jangka panjang serta dapat menggambarkan tingkat inovasi suatu

organisasi (Campo et al., 2014; Pandiangan et al., 2021). Maka, penting bagi organisasi untuk mengidentifikasi dan meningkatkan hal-hal yang menentukan *innovative work behavior*.

Selanjutnya, dukungan organisasi yang dirasakan (*perceived organizational support*) berfungsi sebagai mekanisme penting untuk memperkuat perilaku dan sikap positif karyawan agar lebih berkomitmen terhadap organisasi, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan (Rhoades & Eisenberger, 2001). Dengan demikian, *perceived organizational support* sangat bermanfaat untuk meningkatkan kinerja karyawan serta mempengaruhi kinerja organisasi (Susilo, 2019). Selain *perceived organizational support*, kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) juga menjadi bagian penting dalam kinerja organisasi, karena tenaga kerja yang sehat secara psikologis cenderung produktif dan sedikit kemungkinan untuk keluar (Wright & Huang, 2012). Sementara itu, baru-baru ini *psychological well-being* menjadi perhatian sebagai langkah untuk meningkatkan kinerja organisasi dan meningkatkan kesehatan mental karyawan. Hal ini dikarenakan, ketika karyawan menganggap dirinya sehat secara mental cenderung lebih sedikit faktor negatif seperti stress dan kelelahan saat bekerja (Ha & Lee, 2022).

Faktor lain yang memiliki pengaruh dalam meningkatkan *work engagement* dan *innovative work behavior* yaitu budaya organisasi (*organizational culture*). Didukung oleh Abdullah et al. (2015) yang mengasumsikan bahwa *organizational culture* dapat mengembangkan kreasi dan pertukaran ide baik secara individu maupun kelompok. Organisasi yang menerapkan budaya yang kuat cenderung menghasilkan hasil yang memuaskan dalam jangka panjang (Maswani et al., 2019). *Organizational culture* juga harus dimiliki setiap perusahaan termasuk instansi pemerintahan agar para karyawan memiliki nilai, acuan, norma dan pedoman yang harus dilaksanakan. Selain itu, penelitian ini menempatkan keterikatan kerja (*work engagement*) sebagai peran mediasi karena dianggap sebagai aspek penting dalam meningkatkan keberhasilan dan efektivitas organisasi (Fletcher & Robinson, 2013). Adanya *work engagement* menggambarkan tingkat kekuatan dan motivasi internal dalam diri karyawan untuk mewujudkan tujuan kinerja yang lebih baik (Jason & Geetha, 2021). Dalam hal ini, *work engagement* dianggap memiliki peran penting, karena karyawan dapat memberikan kontribusi lebih terhadap kinerja organisasi jika karyawan memiliki keterikatan dengan pekerjaannya (Meria et al., 2022).

Penelitian terdahulu terkait variabel *perceived organizational support*, *psychological well-being*, *organizational culture*, *work engagement* dan *innovative work behavior* telah dilakukan sebelumnya. Di mana *perceived organizational support* memberikan pengaruh secara positif terhadap *work engagement* (e.g. Bas & Çınar, 2021; Xu et al., 2021; Musenze et al., 2022). *Psychological well-being* meningkatkan *work engagement* (e.g. Oktavia et al., 2020; Perwira et al., 2021; Astuti & Dhania, 2022). *Organizational culture* berhubungan positif dengan *work engagement* (e.g. Siddique, 2019; Hasan et al., 2020; Zahreni et al., 2021). Adanya pengaruh *work engagement* terhadap *innovative work behavior* (e.g. Ali et al., 2020; Pukkeeree et al., 2020; Uppathampracha, 2022). *Perceived organizational support* memiliki pengaruh positif dengan *innovative work behavior* (e.g. Aslan, 2019; Mustika et al., 2020; Cardina et al., 2022). *Psychological well-being* dan *innovative work behavior* berhubungan positif (e.g. Shadid et al., 2016; Masyhuri et al., 2021; Koroglu & Ozmen, 2022). *Organizational culture* mempunyai pengaruh positif dengan *innovative work behavior* (e.g. Astrama et al., 2020; Setyawasih et al., 2022; Nurbaety & Rojuaniah, 2022). Namun demikian, studi terdahulu terkait variabel-variabel tersebut dalam satu *frame* masih jarang dilakukan di Indonesia maupun di luar negeri terutama pada industri *coffee shop*. Hal ini membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan variabel-variabel tersebut pada industri *coffee shop* di DKI Jakarta.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara *perceived organizational support*, *psychological well-being*, *organizational culture* terhadap *work engagement* dan *innovative work behavior* pada industri *coffee shop* di DKI Jakarta. Sementara itu, diharapkan bahwa penelitian ini bisa memberikan kontribusi pada ilmu manajemen organisasi dan memberikan implikasi manajerial yang positif terhadap manajemen sumber daya manusia yang inovatif dalam organisasi.

Metode Penelitian

Pengukuran variabel *work engagement* diukur dengan 7 pernyataan yang diadopsi dari Schaufeli *et al.* (2002). Variabel *psychological well-being* diukur dengan 4 pernyataan yang diadopsi dari Diener *et al.* (2010). Variabel *innovative work behavior* diukur dengan 3 pernyataan yang diadopsi dari Scott & Bruce (1994). Variabel *perceived organizational support* diukur dengan 6 pernyataan yang diadopsi dari Eisenberger *et al.* (1997). Variabel *organizational culture* diukur dengan 8 pernyataan yang diadopsi dari Cameron & Quinn (2006). Pengukuran pernyataan dari setiap variabel-variabel tersebut diukur menggunakan skala *Likert* 1 sampai 5, mulai dari skor pertama (sangat tidak setuju) sampai dengan kelima (sangat setuju). Total dari pengukuran adalah 28 pernyataan.

Populasi studi ini adalah pegawai yang bekerja pada industri *coffee shop* di DKI Jakarta. *Purposive sampling* sebagai teknik dalam menentukan sampel penelitian dengan kriteria sebagai karyawan industri *coffee shop* yang berusia minimal 20 tahun hingga 40 tahun serta memiliki pengalaman minimal 1 tahun bekerja. Berdasarkan ketentuan analisis SEM, maka jumlah responden yang dibutuhkan adalah 5 dikalikan dengan total pernyataan kuesioner (Hair *et al.*, 2020). Dengan demikian, total responden dalam riset ini sebanyak 140 orang. Penelitian ini melakukan pengumpulan data menggunakan metode survei secara online dengan kuesioner melalui *Google Form* serta membagikan kuesioner awal kepada 30 responden sebagai *pretest*.

Penulis menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) dalam mengolah serta menganalisis data. Peneliti menguji validitas dan reliabilitas dengan analisis faktor. Nilai KMO dan MSA yang lebih dari 0.5 menunjukkan bahwa analisis faktornya sudah layak. Kemudian, untuk uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha, apabila nilai Cronbach's Alpha yang semakin tinggi mendekati angka 1 maka uji reliabilitas akan semakin bagus (Hair *et al.*, 2020).

Hasil dan Pembahasan

Hasil kuesioner dari responden yang bekerja di industri *coffee shop* DKI Jakarta. Dari 140 responden, 82,4% adalah laki-laki dan 17,6% perempuan, yang berdomisili terbanyak di Jakarta Barat (73,2%). Mayoritas responden berusia 21 – 30 tahun (92,3%) dengan masa kerja 1 tahun (69,7%) yang bekerja sebagai barista (73,9) dan mayoritas pendidikan terakhir yaitu SMA/Sederajat (91,5%).

Penelitian ini mengeksplorasi dan menguji secara empiris pengaruh dari *perceived organizational support*, *psychological well-being*, *organizational culture*, dan *work engagement* terhadap *innovative work behaviour*. Hubungan hipotesis pertama yaitu tidak terdapat pengaruh antara *perceived organizational support* dengan *work engagement*. Dapat dikatakan *perceived organizational support* tidak ada kaitannya dengan *work engagement*, tanpa adanya *perceived organizational support* karyawan di industri *coffee shop* tetap terikat, karena semangatnya dalam bekerja dan memiliki kebanggaan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Perbedaan hasil juga dapat disebabkan oleh perbedaan lingkungan kerja. Temuan ini selaras dengan investigasi yang dilakukan sebelumnya bahwa *perceived organizational support* tidak berpengaruh terhadap *work engagement* (Sadeli, 2012; Kartikasari, 2018; Wahyuni, 2019).

Hasil berikutnya, hipotesis kedua menunjukkan bahwa *psychological well-being* berpengaruh positif dengan *work engagement*. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tujuan dalam kehidupannya dan mempunyai kemampuan untuk melakukan kegiatan dalam bekerja akan termotivasi, berkomitmen dan dapat menciptakan dasar untuk hubungan sosial yang positif di lingkungan kerja sehingga meningkatkan *work engagement*. Hal ini sejalan dengan pernyataan Aiello & Tesi (2017) di mana *psychological well-being* karyawan yang baik mempunyai potensi untuk berkembang, memotivasi diri dan meningkatkan kesadarannya untuk mencapai tujuan sosial dan pribadi, hal ini menunjukkan bahwa peningkatan *psychological well-being* dapat diikuti oleh *work engagement* yang tinggi. Temuan ini juga didukung oleh Tesi *et al.* (2019); Oktavia *et al.* (2020); Utami (2020); Perwira *et al.* (2021); Astuti & Dhanita (2022) yang menyatakan *psychological well-being* memberikan pengaruh positif terhadap *work engagement*.

Selanjutnya pada hipotesis ketiga yang dibuktikan dalam eksplorasi ini adalah *organizational culture* yang kuat akan meningkatkan *work engagement*. *Organizational culture* berfungsi sebagai ciri khas dari sebuah organisasi. *Organizational culture* yang baik dapat meningkatkan integritas dan loyalitas di dalam diri karyawan sehingga mereka lebih bersemangat dalam mengejar kepentingan organisasi, yang di mana hal tersebut dapat meningkatkan *work engagement*. Jika sebuah organisasi mempunyai budaya yang kuat maka berpengaruh terhadap tingginya tingkat keterikatan karyawan dalam bekerja. Sebuah organisasi yang memiliki budaya yang mendukung, dapat menunjukkan adanya kepercayaan antara organisasi dan karyawan, serta dapat membuat karyawan lebih keras lagi dalam bekerja (Brenyah & Obuobisa-Darko, 2017). Hasil ini memperkuat penelitian sebelumnya terkait pengaruh positif *organizational culture* dengan *work engagement* (Ilyasa *et al.*, 2018; Siddique, 2019; Hasan *et al.*, 2020; Zahreni *et al.*, 2021).

Lebih lanjut, hasil studi ini juga menunjukkan bahwa hipotesis keempat yaitu *work engagement* berpengaruh positif terhadap *innovative work behavior*. Karyawan yang bersemangat dan bangga dengan pekerjaan yang dilakukan mereka cenderung untuk menunjukkan *innovative work behavior* dengan menyarankan dan menerapkan ide-ide baru yang dapat membangun peluang baru serta memperbaiki proses yang ada. Keterikatan dan partisipasi karyawan dalam inovasi saling terkait, partisipasi dalam inovasi meningkatkan keterikatan di tempat kerja, sehingga *work engagement* berpotensi meningkatkan karyawan untuk berinovasi (Hollebeek *et al.*, 2018). Temuan ini memiliki kesamaan dengan Rasheed *et al.* (2016); Nazir & Islam (2019); Ali *et al.* (2020); Pukkeeree *et al.* (2020); Uppathampracha (2022) yang mengasumsikan bahwa *work engagement* dapat meningkatkan *innovative work behaviour*.

Hasil berikutnya pada hipotesis kelima yang dieksplorasi dalam penelitian ini adalah *organizational culture* berpengaruh positif terhadap *innovative work behavior*. Hal ini menunjukkan bahwa terciptanya *organizational culture* yang baik akan meningkatkan perilaku kerja karyawan yang inovatif. Terciptanya budaya yang kuat, panduan perilaku, tindakan dan kesepakatan yang mudah dicapai dalam organisasi dapat memudahkan pemahaman karyawan dan membuat mereka berjalan ke arah yang sama, sehingga mendorong karyawan untuk menghasilkan ide-ide baru tanpa merasa dirugikan. Temuan penelitian ini menguatkan hasil yang ditemukan oleh Astrama *et al.* (2020); Setyawasih *et al.* (2022); Nurbaety & Rojuaniah (2022) menyimpulkan bahwa *organizational culture* memiliki pengaruh positif terhadap *innovative work behavior*.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa hipotesis keenam yaitu *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *innovative work behavior*. Dapat diartikan bahwa karyawan yang merasa organisasinya peduli dengan pendapat mereka serta mendapatkan dukungan dan perhatian di tempat kerja akan menunjukkan perilaku kerja yang lebih inovatif. Didukung oleh pernyataan Gregory *et al.* (2010) yang menjelaskan bahwa karyawan yang merasa organisasi mereka perhatian, memberikan umpan balik, jujur dan mendukung tindakannya, mereka lebih cenderung untuk memulai dan menerapkan ide-ide kreatif, mencari peluang, serta memecahkan masalah sehingga meningkatkan perilaku inovatif. Hasil ini memperkuat penelitian yang sebelumnya dilakukan terkait pengaruh positif dari *perceived organizational support* dan *innovative work behaviour* (Afsar & Badir, 2017; Wijaya 2018; Aslan, 2019; Mustika *et al.*, 2020; Cardina *et al.*, 2022).

Temuan selanjutnya, hipotesis ketujuh menunjukkan bahwa *psychological well being* secara positif mempengaruhi *innovative work behavior*. Dapat dikatakan bahwa karyawan yang merasa kehidupannya bermakna, memiliki kemampuan melakukan kegiatan dan puas secara psikologis mampu mengekspresikan dirinya untuk mencoba hal-hal baru dan mengembangkan ide-ide inovatif dalam bekerja. Didukung oleh pendapat Woerkom & Meyers (2014) yang mengatakan bahwa karyawan yang mengalami kesejahteraan yang tinggi cenderung berperan lebih di tempat kerja serta berperilaku lebih kreatif dan inovatif. Temuan ini mempunyai kecocokan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan *psychological well-being* berpengaruh positif terhadap *innovative work behavior* (Shadid *et al.*, 2016; Masyhuri *et al.*, 2021; Koroglu & Ozmen, 2022).

Hasil berikutnya menunjukkan bahwa *perceived organizational support* dengan *innovative work behaviour* tidak dapat dimediasi oleh *work engagement*, dikarenakan *perceived organizational*

support memiliki dampak langsung pada *innovative work behavior* tanpa melalui *work engagement*. *Perceived organizational support* menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk berinovasi. Karyawan dapat merespon dukungan organisasi dengan menghasilkan ide-ide baru atau melakukan tindakan inovatif tanpa harus terikat dalam pekerjaan. Hal ini dapat langsung mendorong karyawan untuk menunjukkan perilaku inovatif tanpa perlu melalui tingkat *work engagement* yang tinggi. Dengan demikian, *work engagement* tidak dianggap sebagai mediator hubungan antara *perceived organizational support* dan *innovative work behavior* karena keduanya memiliki hubungan langsung yang kuat. Hasil ini diperkuat oleh Prasetyono *et al.* (2022) yang mengatakan bahwa *work engagement* tidak berpengaruh terhadap *innovative work behavior*.

Selanjutnya, *work engagement* dapat memediasi hubungan *psychological well-being* dengan *innovative work behavior*. Dapat diartikan bahwa *psychological well-being* yang tinggi dapat meningkatkan keterikatan karyawan dengan pekerjaannya. Dengan kata lain, mereka merasa bahagia dan puas dengan kehidupan mereka sehingga dapat meningkatkan tingkat *work engagement*. *Work Engagement* dapat menjadi variabel yang menghubungkan *psychological well-being* dengan *innovative work behavior*, karena karyawan yang merasa terikat sepenuhnya dalam pekerjaan dan antusias dengan tugas-tugasnya mereka lebih mampu menghasilkan ide-ide inovatif dan berkontribusi pada inovasi di tempat kerja. Dengan memperhatikan ketiga hubungan positif antara *psychological well-being* dengan *innovative work behavior* (Shadid *et al.*, 2016; Masyhuri *et al.*, 2021; Koroglu & Ozmen, 2022). Hubungan *psychological well-being* dengan *work engagement* (Tesi *et al.*, 2019; Oktavia *et al.*, 2020; Utami, 2020; Perwira *et al.*, 2021; Astuti & Dhanita, 2022). Hubungan *work engagement* dengan *innovative work behavior* (Rasheed *et al.*, 2016; Nazir & Islam, 2019; Ali *et al.*, 2020; Pukkeeree *et al.*, 2020; Uppathampracha, 2022), maka dapat dipahami bahwa pengaruh *psychological well-being* terhadap *innovative work behavior* dapat terbentuk melalui *work engagement*.

Hasil terakhir menunjukkan bahwa *work engagement* dapat memediasi hubungan *organizational culture* terhadap *innovative work behavior*. Dengan memperhatikan ketiga pola hubungan positif antara *organizational culture* dengan *innovative work behavior* (Astrama *et al.*, 2020; Nurbaety & Rojuaniah, 2022). Hubungan *organizational culture* dengan *work engagement* (Ilyasa *et al.*, 2018; Siddique, 2019; Hasan *et al.*, 2020; Zahreni *et al.*, 2021). Hubungan *work engagement* dengan *innovative work behavior* (Rasheed *et al.*, 2016; Nazir & Islam, 2019; Ali *et al.*, 2020; Pukkeeree *et al.*, 2020; Uppathampracha, 2022), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh *organizational culture* terhadap *innovative work behavior* dapat terbentuk melalui *work engagement*. Dalam hal ini dapat diartikan bahwa *organizational culture* yang terinternalisasi dengan baik dalam sebuah organisasi akan membentuk karyawan, serta berusaha untuk menjadikan dirinya mampu memberikan kontribusi bagi organisasi. *Work engagement* akan memunculkan perilaku kerja yang baik, mengupayakan dirinya dengan hasil kerja terbaik yang mengarah kepada *innovative work behavior*, sehingga menghasilkan sesuatu yang baru bagi organisasi. Didukung oleh Setyawasih *et al.* (2022) yang membuktikan peran *work engagement* sebagai variabel yang memediasi *organizational culture* dengan *innovative work behavior*.

Kesimpulan

Berdasarkan studi yang telah dilakukan, peneliti memperoleh hasil yang akan digunakan untuk memenuhi tujuan dari penelitian ini. Hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini berhasil dibuktikan, dari tujuh hipotesis yang diajukan, enam diantaranya dapat diterima. Temuan dari studi ini menunjukkan bahwa *perceived organizational support* tidak berpengaruh terhadap *work engagement*. *Psychological well-being* dan *organizational culture* berpengaruh positif terhadap *work engagement*. *Perceived organizational support*, *psychological well-being*, *organizational culture* dan *work engagement* berpengaruh positif terhadap *innovative work behavior*. Selain itu, *work engagement* juga memediasi hubungan antara *psychological well-being* dan *organizational culture* terhadap *innovative work behavior*.

Penelitian ini masih memiliki beberapa limitasi atau keterbatasan yang perlu diperbaiki dalam penelitian selanjutnya. Pertama, studi ini hanya dilakukan di industri *coffee shop* dan belum tentu menggambarkan kondisi di industri lainnya, peneliti berikutnya dapat memperluas wilayah penelitian atau melakukan penelitian di berbagai sektor atau industri lainnya. Kedua, penelitian ini dilakukan dalam industri *coffee shop* di Jakarta, Indonesia, akan sangat bermanfaat untuk memvalidasi temuan penelitian ini sebagai studi perbandingan antara Indonesia dengan negara lain yang tidak memiliki karakteristik dasar yang sama dengan yang ada di Indonesia. Ketiga, kurangnya variabel yang bervariasi untuk dikaji lebih lanjut atau dikaitkan satu sama lain. Dengan memperluas model, penelitian di masa depan dapat menambahkan variabel-variabel yang dapat berkaitan dengan *innovative work behavior* seperti *servant leadership*, *organizational citizenship behavior* serta *trust* guna dapat mengembangkan dan mengeksplorasi empiris lebih lanjut. Secara keseluruhan, temuan penelitian berdampak positif dan sesuai dengan hipotesis yang dibuat. Meskipun ada hipotesis yang terbukti tidak berpengaruh, diharapkan hipotesis tersebut mendapat perhatian untuk dikembangkan. Harapan untuk penelitian mendatang adalah dapat mengatasi limitasi dari penelitian ini.

Penelitian ini memiliki beberapa implikasi manajerial. Pertama, organisasi perlu peduli dengan pendapat karyawan dan bersedia membantu jika karyawan membutuhkan agar karyawan dapat merasakan dukungan dari organisasi sehingga merangsang *work engagement* dan *innovative work behavior*. Kelangsungan dan keberhasilan organisasi tergantung pada sejauh mana karyawan didukung oleh organisasinya. Kedua, berusaha untuk mencapai tujuan bersama dan mendorong tercapainya kesepakatan seperti diskusi berbagi ide, dan bekerja sama, budaya ini dapat meningkatkan kepercayaan antar individu dan tim dalam mengatasi masalah yang kompleks dalam organisasi. Ketiga, pimpinan perlu memperhatikan *psychological well-being* karyawan sebagai elemen penting, dengan cara membuat pekerjaan mereka semenarik mungkin untuk meningkatkan *work engagement* dan *innovative work behavior*.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, N. H., Wahab, E., & Shamsuddin, A. (2015). Organizational Culture, Creativity Climate and Organizational Innovativeness: Are They Linked? *International Journal of Research in Management, Science & Technology*, 3(4), 106–110.
- Afsar, B., & Badir, Y. (2017). Workplace Spirituality, Perceived Organizational Support and Innovative Work Behavior: The Mediating Effects of Person-Organization Fit. *Journal of Workplace Learning*, 29(2), 95–109. <https://doi.org/10.1108/JWL-11-2015-0086>
- Aiello, A., & Tesi, A. (2017). Psychological Well-Being and Work Engagement among Italian Social Workers: Examining the Mediation Role of Job Resources. *Social Work Research*, 41(2), 73–84. <https://doi.org/10.1093/swr/svx005>
- Ali, A., Farooq, W., & Khalid, M. A. (2020). The Relationship Between Organizational Climate for Innovation and Innovative Work Behavior: Mediating Role of Employee Engagement in Pakistan. *Malaysian Management Journal*, 24, 195–218. <https://doi.org/10.32890/mmj.24.2020.8776>
- Aslan, H. (2019). Mediating Role of Perceived Organizational Support in Inclusive Leadership's Effect on Innovative Work Behavior. *Business & Management Studies: An International Journal*, 7(5), 2945–2963. <https://doi.org/10.15295/bmij.v7i5.1299>
- Astrama, I. M., Yasa, N. N. K. Y., Sudibia, G. A., & Asih, D. K. S. A. (2020). The Role of Innovative Work Behavior Mediates Organizational Culture on Employee's Performance. *Wseas Transactions on Advances in Engineering Education*, 17, 66–75. <https://doi.org/10.37394/232010.2020.17.8>
- Astuti, D., & Dhania, D. R. (2022). Work Engagement Ditinjau dari Psychological Well-Being dan Komunikasi Interpersonal. *Collabryzk Journal for Scientific Studies*, 1(1), 37–48. <https://doi.org/10.58959/cjss.v1i1.6>
- Bas, M., & Çınar, O. (2021). The Mediating Role of Work Engagement in the Relationship Between Perceived Organizational Support and Turnover Intention – with an Application to Healthcare Employees in Erzincan Province of Turkey. *Ekonomski Vjesnik/Econviews*, 34(2), 291–306.

<https://doi.org/10.51680/ev.34.2.4>

- Brenyah, R. S., & Obuobisa-Darko, T. (2017). Organisational Culture and Employee Engagement within the Ghanaian Public Sector. *Review of Public Administration and Management*, 5(3). <https://doi.org/10.4172/2315-7844.1000233>
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2006). *Diagnosing and Changing Organizational Culture*. Jossey-Bass.
- Campo, S., Díaz, A. M., & Yagüe, M. J. (2014). Hotel Innovation and Performance in Times of Crisis. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 26(8), 1292–1311. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-08-2013-0373>
- Cardina, D. S., Negara, D. J., & Irawan. (2022). The Effect of Organizational Culture and Perceived Organizational Support on Innovative Work Behavior. *Lembaran Ilmu Kependidikan*, 51(2), 63–69.
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D. won, Oishi, S., & Biswas-Diener, R. (2010). New Well-Being Measures: Short Scales to Assess Flourishing and Positive and Negative Feelings. *Social Indicators Research*, 97(2), 143–156. <https://doi.org/10.1007/s11205-009-9493-y>
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S., & Lynch, P. (1997). Perceived Organizational Support, Discretionary Treatment, and Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 82(5), 812–820. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.5.812>
- Fletcher, L., & Robinson, D. (2013). Measuring and Understanding Employee Engagement. In *Employee Engagement in Theory and Practice*. <https://doi.org/10.4324/9780203076965>
- Garg, S., & Dhar, R. (2017). Employee Service Innovative Behavior: The Roles of Leader-Member Exchange (LMX), Work Engagement and Job Autonomy. *International Journal of Manpower*, 38(2), 242–258. <https://doi.org/10.1108/ijm-04-2015-0060>
- Gregory, B. T., Albritton, M. D., & Osmonbekov, T. (2010). The Mediating Role of Psychological Empowerment on the Relationships between P – O Fit , Job Satisfaction , and In-role Performance. *Journal of Business and Psychology*, 25, 639–647. <https://doi.org/10.1007/s10869-010-9156-7>
- Ha, J. C., & Lee, J. W. (2022). Promoting Psychological Well-Being at Workplace through Protean Career Attitude: Dual Mediating Effect of Career Satisfaction and Career Commitment. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(18), 11528. <https://doi.org/10.3390/ijerph191811528>
- Hair, J. F., Page, M., & Brunsveld, N. (2020). *Essential of Business Research Methods*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429203374-1>
- Hasan, H., Astuti, S., Tri, W. A., & Iqbal, M. (2020). Impact of Organizational Culture on Employee Engagement and Employee Performance: A Stimuli-Organism-Response Approach. *Wacana*, 23(4), 235–247.
- Hollebeek, L. D., W. Andreassen, T., Smith, D. L. G., Grönquist, D., Karahasanovic, A., & Márquez, Á. (2018). Epilogue – Service Innovation Actor Engagement: an Integrative Model. *Journal of Services Marketing*, 32(1), 95–100. <https://doi.org/10.1108/JSM-11-2017-0390>
- Hong, L., & Zainal, S. R. M. (2022). The Mediating Role of Organizational Culture (OC) on the Relationship between Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Innovative Work Behavior (IWB) to Employee Performance (EP) in Education Sector of Malaysia. *Global Business and Management Research: An International Journal*, 14(3s), 1022–1043.
- Ilyasa, Madhakomala, & Ramly, M. (2018). The Effect of Organization Culture, Knowledge Sharing and Employee Engagement on Employee Work Innovation. *International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM)*, 6(01), 57–63. <https://doi.org/10.18535/ijrm/v6i1.em09>
- Jason, V., & Geetha, S. N. (2021). Regulatory Focus and Innovative Work Behavior: The Role of Work Engagement. *Current Psychology*, 40(6), 2791–2803. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00220-1>
- Kartikasari, M. P. N. (2018). Pengaruh Talent Management Dengan Perceived Organizational Support Sebagai Variabel Intervening Terhadap Employee Engagement Pada Pt Berlian Jasa Terminal

- Indonesia Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 6(4), 559–566.
- Koroglu, Ş., & Ozmen, O. (2022). The Mediating Effect of Work Engagement on Innovative Work Behavior and the Role of Psychological Well-Being in the Job Demands–Resources (JD-R) Model. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 14(1), 124–144. <https://doi.org/10.1108/APJBA-09-2020-0326>
- Maswani, Syah, T. Y. R., & Anindita, R. (2019). The Relationship Between Organizational Culture and Job Satisfaction Towards Organizational Commitment and Employee Performance. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 88(4), 144–152. <https://doi.org/10.18551/rjoas.2019-04.19>
- Masyhuri, Pardiman, & Siswanto. (2021). The Effect of Workplace Spirituality, Perceived Organizational Support, and Innovative Work Behavior: The Mediating Role of Psychological Well-Being. *Journal of Economics, Business, & Accountancy Ventura*, 24(1), 63–77. <https://doi.org/10.14414/jebav.v24i1.2477.ABSTRAK>
- Meria, L., Saukani, Prastyani, D., & Dudhat, A. (2022). The Role of Transformational Leadership and Self-Efficacy on Readiness to Change Through Work Engagement. *Aptisi Transactions on Technopreneurship (ATT)*, 4(1), 77–88. <https://doi.org/10.34306/att.v4i1.242>
- Musenze, I. A., Mayende, T. S., Kalenzi, A., & Namono, R. (2022). Perceived Organizational Support, Self-Efficacy and Work Engagement: Testing for the Interaction Effects. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, 38(2), 201–228. <https://doi.org/10.1108/JEAS-08-2020-0141>
- Mustika, S. I., Rahardjo, K., & Prasetya, A. (2020). The Effect of Perceived Organizational Support on Knowledge Sharing and Innovative Work Behavior. *Proceedings of the 2nd Annual International Conference on Business and Public Administration (AICoBPA 2019)*, 154, 61–64. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.201116.012>
- Nazir, O., & Islam, J. U. (2019). Influence of CSR-Specific Activities on Work Engagement and Employees' Innovative Work Behaviour: an Empirical Investigation. *Current Issues in Tourism*, 23(24), 3054–3072. <https://doi.org/10.1080/13683500.2019.1678573>
- Nurbaety, & Rojuaniah. (2022). Servant Leadership, Organizational Culture and Organizational Citizenship Behavior on Innovative Work Behavior. *Management Analysis Journal*, 11(1), 83–94.
- Oktavia, J., Eva, N., & Achmad, G. (2020). The Correlation of Psychological Well-Being with Work Engagement for Millennial Workers in Malang City. *KnE Social Sciences*, 336–351. <https://doi.org/10.18502/kss.v4i15.8222>
- Pandiangan, S. M. T., Resmawa, I. N., & Simanjuntak, O. D. P. (2021). Effect of E-Satisfaction on Repurchase Intention in Shopee User Students. *Budapest Internasional Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 4(4), 7785–7791. <https://doi.org/10.33258/birci.v4i4.2697>
- Perwira, L. T., Aulia, A., & Jocom, C. O. (2021). Are Love of Work, Perceived Organizational Support, and Psychological Well-Being Predictors of Work Engagement? *Journal of Educational, Health and Community Psychology*, 10(4), 673–685. <https://doi.org/10.12928/jehcp.v10i4.20789>
- Prasetyono, H., Vhalery, R., Ramdayana, I. P., Salmin, S., & Anggraini, W. P. (2022). Meningkatkan Innovative Work Behaviour Guru Di Sekolah Penggerak Melalui Work Engagement Dan Servant Leadership. *Research and Development Journal of Education*, 8(2), 791–800. <https://doi.org/10.30998/rdje.v8i2.14180>
- Pukkeeree, P., Na-Nan, K., & Wongsuwan, N. (2020). Effect of Attainment Value and Positive Thinking as Moderators of Employee Engagement and Innovative Work Behaviour. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(3), 69. <https://doi.org/10.3390/joitmc6030069>
- Rank, J., Pace, V. L., & Frese, M. (2004). Three Avenues for Future Research on Creativity, Innovation, and Initiative. *Applied Psychology: An International Review*, 53(4), 518–528.
- Rasheed, A., Lodhi, R. N., & Habiba, U. (2016). An Empirical Etudy of the Impact of Servant Leadership on Employee Innovative Work Behavior with the Mediating Effect of Work Engagement: Evidence from Banking Sector of Pakistan. *Global Management Journal for Academic & Corporate Studies*, 6(2), 177–190.

- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2001). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology, 87*(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Sadeli, J. (2012). The Influence of Leadership, Talent Management, Organizational Culture and Organizational Support on Employee Engagement. *International Research Journal of Business Studies, 5*(3), 1–21.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: a Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies, 3*, 71–92. <https://doi.org/10.9790/487x-1810041925>
- 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.
- Setyawasih, R., Hamidah, & Buchdadi, A. D. (2022). Organizational Culture and Innovative Work Behavior in Manufacturing Company: The Role of Employee Engagement as a Mediator. *International Journal of Research and Review, 9*(1), 360–371. <https://doi.org/10.52403/ijrr.20220143>
- Shahid, A. U., Danish, R. Q., Humayon, A. A., Shadid, J., & Munir, I. (2016). The Impact of High Quality Relationship on Innovative Work Behavior of Employees through Psychological Wellbeing A Case of Pharmaceutical Sector in Pakistan. *Journal of Comparative Internasional Management, 19*(1).
- Siddique, K. P. (2019). Impact of Organizational Culture on Employee Engagement. *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences, 8*(12), 34–43.
- Susilo, H. (2019). Improving Innovative Work Behavior and Organizational Performance through Workplace Spirituality and Perceived Organizational Support. *Annual International Conference of Business and Public Administration (AICoBPA 2018), 93*, 101–105. <https://doi.org/10.2991/aicobpa-18.2019.24>
- Tesi, A., Aiello, A., & Giannetti, E. (2019). The Work-Related Well-Being of Social Workers: Framing Job Demands, Psychological Well-Being, and Work Engagement. *Journal of Social Work, 19*(1), 121–141. <https://doi.org/10.1177/1468017318757397>
- Uppathampracha, R. (2022). How Ethical Leadership Sparks Employee Innovative Work Behavior: Examining the Mediating Role of Employee Resilience and Work Engagement. *ABAC Journal, 42*(3), 199–213.
- Utami, L. P. (2020). Pengaruh Psychological Well-Being terhadap Work Engagement Karyawan. *Acta Psychologica, 2*(2), 161–172.
- Wahyuni, R. A. (2019). Perceived Organizational Support dan Talent Management Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement. *Jurnal Ilmu Manajemen, 7*(4), 905–913.
- Wijaya, O. Y. A. (2018). Effect of Leader Member Exchange and Perceived Organizational Support on Innovative Work Behavior of Star Rated Hotel Employees. *Journal of Applied Management (JAM), 16*(4), 574–585.
- Woerkom, M. Van, & Meyers, M. C. (2014). Effects Of A Strengths-Based Psychological Climate On Positive Affect And Job Performance. *Human Resource Management, 54*(1), 81–103. <https://doi.org/10.1002/hrm>
- Wright, T. A., & Huang, C. (2012). The Many Benefits of Employee Well-Being in Organizational Research. *Journal of Organizational Behavior, J. Organiz. Behav, 33*(8), 1188–1192. <https://doi.org/10.1002/job.1828>
- Xu, D., Zhang, N., Bu, X., & He, J. (2021). The Effect of Perceived Organizational Support on the Work Engagement of Chinese Nurses During the COVID-19: The Mediating Role of Psychological Safety. *Psychology, Health and Medicine, 27*(2), 481–487. <https://doi.org/10.1080/13548506.2021.1946107>
- Zahreni, S., Simarmata, R., & Nainggolan, Y. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Keterikatan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA, 13*(1), 34–43.