



## Pengaruh *Inovatif Work Behavior* terhadap Kinerja Karyawan dengan Keterlibatan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Batu)

Hernandes Elisa Putra <sup>1\*</sup>, Adya Hermawati <sup>2</sup>, Choirul Anam <sup>3</sup>

<sup>1-3</sup>Universita Widya Gama Malang, Indonesia

Email: [hernandesputra45@gmail.com](mailto:hernandesputra45@gmail.com) <sup>1\*</sup>, [wati\\_wati38@yahoo.co.id](mailto:wati_wati38@yahoo.co.id) <sup>2</sup>,  
[anam@widyagama.ac.id](mailto:anam@widyagama.ac.id) <sup>3</sup>

Kampus II Jl. Borobudur No.35, Mojolangu, Kec. Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur 65142

Korespondensi email: [hernandesputra45@gmail.com](mailto:hernandesputra45@gmail.com)

**Abstract.** *In the rapidly changing digital and global era, organizations are required to be adaptive and innovative to survive and compete sustainably. Employee performance is one of the strategic factors in supporting organizational success. This research is motivated by the urgency of improving performance through innovative work behavior (IWB) and work engagement, which are considered two key elements in addressing the challenges of modern organizations. The main objective of this study is to analyze the effect of IWB on employee performance and evaluate the mediating role of work engagement in this relationship. This study uses a quantitative approach with the Structural Equation Modeling Partial Least Square (SEM-PLS) method, and was conducted on employees of the Batu City Regional Disaster Management Agency (BPBD). The results of the analysis indicate that IWB has a positive and significant influence on work engagement and employee performance. In addition, work engagement is also proven to act as a partial mediator that strengthens the relationship between IWB and performance. This means that the higher the innovative behavior of employees, the higher their engagement in work, which ultimately has a positive impact on performance improvement. These findings enrich the theoretical literature, particularly supporting theoretical frameworks such as Social Exchange Theory, Self-Determination Theory, Job Demands-Resources Model, and Conservation of Resources Theory. Practical implications of this research suggest that organizations need to create a work environment that supports innovative behavior and enhances employee work engagement by providing autonomy, recognition, and opportunities for self-development. This research suggests further studies to explore other contextual factors, such as organizational culture, transformational leadership, and supervisor support, which have the potential to strengthen the relationship between IWB, work engagement, and employee performance in various organizational sectors.*

**Keywords:** *Digital Era, Disaster management, Employee Performance, Innovative Work Behavior, Work Involvement*

**Abstrak.** Dalam era digital dan globalisasi yang berubah secara cepat, organisasi dituntut untuk bersikap adaptif dan inovatif agar mampu bertahan serta bersaing secara berkelanjutan. Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor strategis dalam mendukung keberhasilan organisasi. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh urgensi peningkatan kinerja melalui perilaku kerja inovatif (*Innovative Work Behavior/IWB*) dan keterlibatan kerja (*work engagement*), yang dianggap sebagai dua elemen kunci dalam menjawab tantangan organisasi modern. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *IWB* terhadap kinerja karyawan, serta mengevaluasi peran mediasi keterlibatan kerja dalam hubungan tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *Structural Equation Modeling Partial Least Square (SEM-PLS)*, dan dilakukan terhadap karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Batu. Hasil analisis menunjukkan bahwa *IWB* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja serta kinerja karyawan. Selain itu, keterlibatan kerja juga terbukti berperan sebagai mediator parsial yang memperkuat hubungan antara *IWB* dan kinerja. Artinya, semakin tinggi perilaku inovatif karyawan, semakin tinggi pula keterlibatan mereka dalam pekerjaan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja. Temuan ini memperkaya khazanah teori, terutama mendukung kerangka teori seperti *Social Exchange Theory*, *Self-Determination Theory*, *Job Demands-Resources Model*, dan *Conservation of Resources Theory*. Implikasi praktis dari penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perilaku inovatif serta meningkatkan keterlibatan kerja karyawan melalui pemberian otonomi, pengakuan, serta peluang pengembangan diri. Penelitian ini menyarankan studi lanjutan untuk menggali faktor kontekstual lain, seperti budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, dan dukungan atasan, yang berpotensi memperkuat hubungan antara *IWB*, keterlibatan kerja, dan kinerja karyawan dalam berbagai sektor organisasi.

**Kata kunci:** Era Digital, Keterlibatan Kerja, Kinerja Karyawan, Penanggulangan Bencana Perilaku Kerja Inovatif,

## 1. LATAR BELAKANG

Di era globalisasi dan transformasi digital yang sangat dinamis, organisasi menghadapi tekanan untuk berinovasi guna mempertahankan daya saing. Perilaku kerja inovatif (*Innovative Work Behavior/IWB*) dan keterlibatan kerja (*work engagement*) menjadi dua aspek krusial yang diyakini mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari hasil akhir pekerjaan tetapi juga dari berbagai dimensi yaitu kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama (Asnawi, 2019). Kinerja karyawan sendiri dapat didefinisikan sebagai catatan hasil yang diperoleh dari kegiatan selama periode tertentu (Bernardin & Russell, 2007). Berbagai studi terdahulu menunjukkan bahwa *Innovative Work Behavior* dan keterlibatan kerja secara positif memengaruhi kinerja. Kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh seberapa besar keterlibatan kerja pegawai. Keterlibatan kerja didefinisikan sejauh mana seorang mengidentifikasi secara psikologis dengan pekerjaannya (Aryaningtyas & Suharti, 2013). Menurut (Bakker & Demerouti, 2017) bahwa keterlibatan kerja timbul ketika karyawan memiliki kesempatan untuk berinovasi dan menerapkan ide-ide kreatif. Keterlibatan kerja memiliki dua dimensi yaitu performance self-esteem contingency dan pentingnya pekerjaan bagi gambaran diri individu (Cohen, 2003). Menurut (Dubin, 2017) bahwa seseorang yang memiliki keterlibatan kerja menganggap bahwa pekerjaan sangat penting.

Studi yang dilakukan oleh (Matdoan et al., 2024) menjelaskan bahwa perilaku kerja inovatif turut berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sistem imbalan atau penghargaan kepada pegawai baik berupa materi maupun non-materi juga berpengaruh terhadap kestabilan kinerja (Hermawati et al., 2022). Namun demikian, terdapat inkonsistensi hasil penelitian: beberapa studi (misalnya (Vandy et al., 2020); (Sanjaya et al., 2024) menunjukkan bahwa *Innovative Work Behavior* tidak signifikan terhadap kinerja. Selain itu, sebagian besar penelitian sebelumnya belum menguji peran mediasi keterlibatan kerja dalam hubungan antara *Innovative Work Behavior* dan kinerja secara komprehensif, serta terbatas pada sektor-sektor tertentu seperti industri kreatif atau sektor swasta.

Kebaruan (gap analysis) dari penelitian ini terletak pada: eksplorasi mekanisme mediasi keterlibatan kerja dalam hubungan antara inovasi perilaku kerja (*Innovative Work Behavior/IWB*) dan kinerja karyawan, yang masih jarang dikaji secara empiris (Messmann & Mulder, 2012). Penelitian ini juga melakukan pengujian dalam konteks instansi pemerintahan, yaitu BPBD Kota Batu, yang memiliki karakteristik organisasi berbeda dari sektor swasta, terutama dalam hal birokrasi, struktur organisasi, serta budaya kerja (Boyne, 2002). Selain itu, pendekatan teoritis yang digunakan cukup komprehensif, dengan memadukan empat grand

theory: Social Exchange Theory (Blau, 1964), Self-Determination Theory (Deci & Ryan, 2000), Job Demands-Resources Theory (Bakker & Demerouti, 2007), dan Conservation of Resources Theory (Hobfoll, 1989), sehingga memberikan landasan yang kuat dalam menjelaskan hubungan antar variabel.

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh langsung *Innovative Work Behavior* terhadap kinerja karyawan, menganalisis pengaruh *Innovative Work Behavior* terhadap keterlibatan kerja, menganalisis pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan, menguji apakah keterlibatan kerja memediasi hubungan antara IWB dan kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini berkontribusi pada pengembangan literatur di bidang manajemen SDM serta memberikan implikasi praktis bagi pengelolaan kinerja karyawan di sektor publik.

## 2. KAJIAN TEORITIS

Penelitian ini didasarkan pada sejumlah teori dan penelitian terdahulu yang relevan dengan hubungan antara *Innovative Work Behavior*, keterlibatan kerja, dan kinerja karyawan. Teori-teori berikut menjadi landasan utama dalam membangun kerangka konseptual dan analisis hubungan antar variabel.

*Social Exchange Theory*, teori ini menjelaskan bahwa hubungan antara karyawan dan organisasi dibentuk melalui prinsip timbal balik (*reciprocity*). Ketika karyawan merasa dihargai dan didukung oleh organisasi melalui pengakuan, penghargaan, dan dukungan sumber daya, mereka akan membalasnya dengan kontribusi positif dalam bentuk perilaku kerja inovatif, keterlibatan yang tinggi, dan kinerja optimal (Blau, 1964; Cropanzano & Mitchell, 2005). Dalam konteks penelitian ini, dukungan organisasi menjadi pemicu terwujudnya perilaku inovatif dan keterlibatan kerja yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi (Wibowo, 2016). Organisasi sangat penting untuk memberikan dukungan yang memadai kepada karyawan untuk meningkatkan kualitas kinerja (Minner).

*Self - Determination Theory* menjelaskan bahwa motivasi intrinsik karyawan dipengaruhi oleh pemenuhan tiga kebutuhan psikologis dasar: otonomi, kompetensi, dan keterkaitan (Deci & Ryan, 2000). Motivasi kerja didefinisikan sebagai sekumpulan kekuatan energetic baik internal maupun eksternal yang mempengaruhi arah, intensitas, dan durasi kerja (Latham & Pinder, 2005). Motivasi merupakan faktor pendorong untuk mencapai kinerja yang maksimal (A. A. A. P. Mangkunegara, 2017). Ketika lingkungan kerja mampu memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan akan lebih terlibat secara psikologis dalam pekerjaannya dan

terdorong untuk menunjukkan perilaku inovatif. Keterlibatan kerja menjadi wujud dari dorongan motivasional yang sehat dan berkelanjutan yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Peningkatan kinerja ditandai dengan perilaku disiplin kerja, inisiatif kerja, dan ketelitian (Haryono, 2018). Sehingga, hasil kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh partisipasi atau keterlibatan karyawan di dalamnya (Hiriyappa, 2009).

*Job Demands –Resources Theory* (Demerouti et al., 2001; Bakker & Demerouti, 2017), keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan ketersediaan sumber daya akan menentukan tingkat keterlibatan kerja. Sumber daya seperti umpan balik, otonomi, dan dukungan atasan dapat mendorong keterlibatan dan inovasi. Sumber daya dari segi usia berpengaruh terhadap keterlibatan kerja (Moynihan & Pandey, 2007). Semakin tua usia cenderung lebih puas dan terlibat dengan pekerjaan dibandingkan yang memiliki usia muda. Dalam penelitian ini, *Innovative Work Behavior* dipandang sebagai salah satu sumber daya penting yang mendorong munculnya keterlibatan kerja, yang kemudian berkontribusi pada peningkatan kinerja. *Innovative work behaviour* sendiri merupakan suatu perilaku yang meliputi eksplorasi peluang dan ide-ide baru untuk mencapai peningkatan produktivitas individu (De Jong & Den Hartog, 2008).

*Conservation of Resources Theory*, teori ini menekankan bahwa individu akan berusaha untuk memperoleh, mempertahankan, dan melindungi sumber daya berharga seperti energi, waktu, dan keterampilan (Hobfoll, 1989). Dalam lingkungan kerja yang mendukung, perilaku inovatif menjadi strategi untuk memperkaya sumber daya tersebut. Ketika sumber daya memadai, karyawan cenderung memiliki keterlibatan kerja tinggi yang selanjutnya berdampak pada peningkatan kinerja. Peningkatan kinerja karyawan perlu dilakukan untuk dijadikan bahan masukan dan evaluasi dari suatu tindakan yang dilakukan oleh karyawan dalam proses mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2011).

### **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausal-komparatif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji hubungan sebab-akibat antara *Innovative Work Behavior*, keterlibatan kerja, dan kinerja karyawan, serta peran mediasi keterlibatan kerja. Model penelitian diuji menggunakan pendekatan Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS), yang sesuai untuk analisis model dengan variabel laten dan pengukuran non-normalitas data.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Batu. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah

teknik non-probability sampling dengan pendekatan sensus, yaitu semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel, karena jumlahnya terbatas dan dapat dijangkau seluruhnya.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden. Instrumen kuesioner disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa semua item memiliki nilai loading factor di atas 0,7, sehingga dinyatakan valid. Hasil pengujian reliabilitas melalui nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability menunjukkan nilai di atas 0,7, yang berarti instrumen reliabel.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Hasil Analisis Data

Data yang diperoleh dalam penelitian ini merupakan data primer yaitu kuesioner yang berasal dari karyawan BPBD Kota Batu. Penyebaran kuesioner dilakukan mulai tanggal 3 Juni 2025 sampai dengan 10 Juni 2025.

##### Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, lama masa kerja. Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan BPBD Kota Batu sebesar 62 orang.

**Tabel 1.** Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
Laki-laki	49	79,03
Perempuan	13	20,97
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>62</b>

*Sumber: Data primer diolah, 2025*

Tabel 1, menunjukkan mayoritas responden adalah laki-laki. Sebanyak 49 orang (79,03%) dari total 62 responden yang mengisi kuesioner adalah perempuan. Sementara itu, responden perempuan berjumlah 13 orang (20,97%). Hasil ini memberikan gambaran bahwa karyawan BPBD Kota Batu dalam penelitian ini didominasi oleh laki-laki, yang menunjukkan bahwa BPBD Kota Batu membutuhkan tim lapangan.

Tabel 2, menunjukkan bahwa usia karyawan BPBD Kota Batu mayoritas berusia antara 31-40 tahun. Sebanyak 25 orang (40,3%), Responden pada rentang usia 41-50 tahun berjumlah 19 orang (30,6%), sedangkan pada rentang usia 20-30 tahun hanya terdapat 14 orang (22,6%), dan rentang usia >50 tahun berjumlah 4 orang (6,5%). Hal ini menunjukkan mayoritas karyawan BPBD Kota Batu pada penelitian berasal dari kelompok usia matang.

**Tabel 2.** Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase (%)
20-30 tahun	14	22,6
31-40 tahun	25	40,3
41-50 tahun	19	30,6
>50 Tahun	4	6,5
<b>Total</b>	62	100

Sumber: Data primer diolah, 2025

Tabel 3, menunjukkan bahwa masa lama bekerja karyawan BPBD Kota Batu mayoritas antara 1-3 tahun sebanyak 33 orang (53,2%). Responden masa kerja >10 tahun menempati urutan kedua, sebesar 14 orang (22,6%), diikuti oleh responden 7-10 tahun sebanyak 8 orang (12,9%). Sementara itu, responden 4-6 tahun berjumlah 7 orang (11,3%), Hasil ini menunjukkan sebagian besar karyawan BPBD Kota Batu sudah mengabdikan selama 1-3 tahun.

**Tabel 3.** Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Pekerjaan	Jumlah	Presentase (%)
1-3 tahun	33	53,2
4-6 tahun	7	11,3
7-10 tahun	8	12,9
>10 tahun	14	22,6
<b>Total</b>	62	100

Sumber: Data primer diolah, 2025

## Analisis Deskriptif

**Tabel 4.** Distribusi Frekuensi *Innovative Work Behavior*

ITEM	FREKUENSI JAWABAN					N	MIN	MAKS	RATA-RATA
	STS	TS	N	S	SS				
X1.1.1	0	0	7	43	12	62	3	5	4,08
X1.1.2	0	1	5	46	10	62	2	5	4,05
X1.1.3	0	0	11	30	21	62	3	5	4,16
X1.1.4	0	1	10	37	14	62	2	5	4,03
Indikator Mengksplor Ide									
X1.2.1	0	0	16	39	7	62	3	5	3,85
X1.2.2	0	0	7	42	13	62	3	5	4,10
X1.2.3	0	0	13	35	14	62	3	5	4,02
Mengembangkan Ide									
X1.3.1	0	1	11	36	14	62	2	5	4,02
X1.3.2	0	1	14	35	12	62	2	5	3,94
X1.3.3	0	0	14	39	9	62	3	5	3,92
Indikator Mencari dukungan untuk ide									
X1.4.1	0	0	12	37	13	62	3	5	4,02
X1.4.2	0	0	13	34	15	62	3	5	4,03
X1.4.3	0	0	10	43	9	62	3	5	3,98
Indikator Menerapkan ide									
Rata – Rata Variabel Inovative Work Behavior									4,02

Sumber: Data primer diolah, 2025

Tabel 4 menunjukkan bahwa rata-rata nilai *Innovative Work Behavior* berada pada kategori baik, dengan rerata item berkisar antara 3,85 hingga 4,16. Nilai ini menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif pada responden berada pada tingkat yang cukup tinggi. Item dengan nilai tertinggi adalah "X1.1.3 – Saya menciptakan ide baru yang bermanfaat untuk organisasi", dengan rerata 4,16, yang mencerminkan bahwa sebagian besar responden merasa aktif dalam menciptakan ide inovatif yang bermanfaat.

**Tabel 5.** Distribusi Frekuensi Keterlibatan Kerja

ITEM	FREKUENSI JAWABAN					N	MIN	MAKS	RATA-RATA
	STS	TS	N	S	SS				
Z1.1	0	0	7	46	9	62	3	5	4,03
Z1.2	0	1	5	46	10	62	2	5	4,03
Z1.3	0	0	11	30	21	62	3	5	4,03
Indikator Keterlibatan Mental dan emosional									
Z2.1	0	4	11	32	15	62	2	5	3,94
Z2.2	0	2	11	34	15	62	2	5	4
Z2.3	1	2	16	29	14	62	1	5	3,85
Indikator Partisipasi Ego Dalam Pekerjaan									
Z3.1	1	3	13	34	11	62	1	5	3,82
Z3.2	3	7	21	21	10	62	1	5	3,45
Rata – Rata Indikator Keterlibatan Kerja									3,90

Sumber: Data primer diolah, 2025

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai rata-rata variabel Keterlibatan Kerja adalah 3,90, yang termasuk dalam kategori sangat baik. Nilai ini menunjukkan bahwa secara umum, karyawan memiliki tingkat keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan mereka, baik secara emosional, psikologis, maupun dari segi identitas profesional. Menurut (Fiernaningsih et al., 2022) menjelaskan bahwa keterlibatan kerja sangat dipengaruhi oleh tingkat inovasi karyawan.

**Tabel 6.** Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan

ITEM	FREKUENSI JAWABAN					N	MIN	MAKS	RATA-RATA
	STS	TS	N	S	SS				
Y1.1	0	0	14	39	9	62	3	5	3,92
Y1.2	0	0	11	35	16	62	3	5	4,08
Y1.3	0	0	13	40	9	62	3	5	3,94
Indikator Kualitas Kerja									
Y2.1	0	0	10	46	6	62	2	5	3,94
Y2.2	0	1	23	25	13	62	2	5	3,81
Y2.3	0	3	18	32	9	62	1	5	3,76
Indikator Kuantitas Kerja									
Y3.1	0	0	12	38	12	62	3	5	4
Y3.2	0	0	5	41	16	62	3	5	4,18

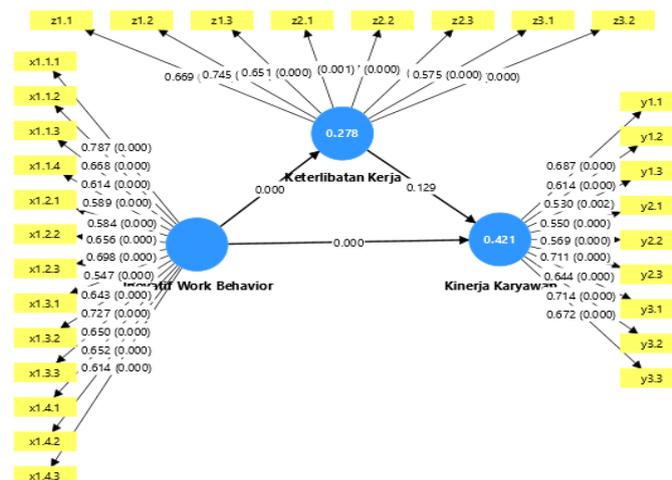
Y3.3	0	2	12	38	10	62	2	5	3,90
Indikator Dapat Diandalkan									
Rata – Rata Indikator Kinerja Karyawan									3,95

Sumber: Data primer diolah, 2025

Rata-rata keseluruhan kinerja karyawan adalah 3,95, yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum, karyawan memiliki tingkat kinerja yang memadai dalam berbagai aspek, baik kualitas, kuantitas, maupun keandalan kerja. Secara keseluruhan, kinerja karyawan berada dalam tingkat yang positif, dengan kekuatan utama pada keandalan dan penyelesaian tugas. Namun, organisasi dapat memfokuskan upaya peningkatan pada dimensi kuantitas kerja dan memperkuat motivasi agar produktivitas dapat lebih optimal.

### Uji Validity Konvergen

Evaluasi validitas konvergen memeriksa koefisien outer loading setiap indikator pada variabel laten. sebuah indikator dianggap valid saat koefisien outer loading berada di antara 0,60 hingga 0,70. Nilai AVE harus diperiksa untuk memastikan validitas konvergen, dengan nilai AVE yang diterima adalah lebih dari 0,50.



Gambar 1. Outer Loading dan Path Analysis Hasil Estimasi

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan gambar diatas, bisa dikatakan valid atau reliabel.

Tabel 7. Discriminant Validity Fornell-Larcker

Variabel	Keterlibatan Kerja	Kinerja Karyawan	Innovative Work Behavior
Inovative Work Behavior	0,527	0,630	0,651
Kinerja Karyawan	0,564	0,636	
Keterlibatan Kerja	0,627		

Sumber: Data primer diolah, 2025

Tabel 7, menunjukkan nilai  $\sqrt{\text{AVE}}$  untuk setiap konstruk lebih besar dibandingkan korelasi antar variabel laten. Semua konstruk telah memenuhi kriteria validitas diskriminan sesuai dengan Fornell-Larcker criterion.

### **R-Square**

**Tabel 8. R-Square**

Variabel Dependen	R-Square
Keterlibatan Kerja (Z)	0.278
Kinerja Karyawan (Y)	0.421

Berdasarkan analisis, Keterlibatan Kerja (Z) memiliki nilai *R-Square* 0,278, menunjukkan 27,8% dapat dijelaskan oleh Keterlibatan Kerja, dan 72,2% lainnya dijelaskan faktor lain di luar model penelitian. Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai *R-Square* sebesar 0,421, yang menunjukkan 42,1% dijelaskan *Innovative Work Behavior* dan Keterlibatan Kerja, dengan 57,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Kedua nilai tersebut masuk dalam kategori moderat, sehingga mendukung kerangka konseptual penelitian yang menekankan peran penting *Innovative Work Behavior* dan Keterlibatan Kerja dalam memengaruhi niat kinerja karyawan BPBD Kota Batu.

### **Hasil Pengujian Hipotesis**

**Tabel 9. Uji Hipotesis**

Hipotesis	Hubungan Antar Variabel	Koefisien Jalur	t-Statistik	p-value	Keterangan
H1	<i>Innovative Work Behavior</i> → Keterlibatan Kerja	0.527	5.419	0.000	Diterima
H2	<i>Innovative Work Behavior</i> → Kinerja Karyawan	0.534	4.767	0.000	Diterima
H3	Keterlibatan Kerja → Kinerja Karyawan	0.182	1.518	0.129	Ditolak
H4	<i>Innovative Work Behavior</i> → Keterlibatan Kerja → Kinerja Karyawan	0.096	1.243	0,214	Ditolak

Sumber: Data primer diolah, 2025

#### **H1: *Innovative Work Behavior* Berpengaruh Signifikan terhadap Keterlibatan Kerja**

Perilaku kerja inovatif ditandai dengan perilaku yang mengimplementasikan ide-ide dan mengembangkan ide-ide baru yang berguna bagi perusahaan (Nurdin, 2020). Menurut (Eisenberger et al., 1986) menjelaskan bahwa *Innovative Work Behaviour* mengacu pada perilaku karyawan yang melibatkan eksplorasi, generasi, promosi, dan implementasi ide-ide kreatif tetapi juga aktif. Perilaku kerja inovatif secara tidak langsung merangsang inovasi di tempat kerja (M. Prasetyo, 2019). Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh *Innovative Work Behavior* terhadap Keterlibatan Kerja memiliki koefisien jalur sebesar 0,527 dengan nilai t-statistik sebesar 5,419 (lebih besar dari t-tabel 1,96) dan nilai probabilitas (p-value) sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa *Innovative Work Behavior* berpengaruh signifikan terhadap Keterlibatan Kerja, maka H1 diterima secara statistik. Hal ini

sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Reano et al., 2022) yang menjelaskan bahwa innovative work behaviour berpengaruh terhadap keterlibatan kerja.

### **H2: Innovative Work Behavior Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan**

*Innovative Work Behaviour* merupakan keseluruhan tindakan individu yang menguntungkan suatu organisasi (Klasen & Street, 2001). Innovative work behaviour penting untuk menjaga daya saing perusahaan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Nyoman & Ardana, 2020). Menurut (Wahono, 2016) menjelaskan bahwa perilaku inovasi dapat digunakan perusahaan untuk bersaing. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh *Innovative Work Behavior* terhadap Kinerja Karyawan memiliki koefisien jalur sebesar 0,534 dengan nilai t-statistik sebesar 4,767 (lebih besar dari t-tabel 1,96) dan nilai probabilitas (p-value) sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa *Innovative Work Behavior* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, maka H2 diterima secara statistik. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Vandy et al., 2020) yang menjelaskan bahwa innovative work behaviour tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **A3: Keterlibatan Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan**

Keterlibatan kerja adalah tingkat sejauh mana karyawan menilai bahwa pekerjaan yang dilakukannya memiliki potensi untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhannya sebagai hasil dari proses identifikasi psikologis yang dilakukan karyawan (Kanungo, 1982). Dimensi keterlibatan kerja yaitu keterlibatan mental dan emosional, partisipasi ego dalam pekerjaan, pentingnya pekerjaan dalam kehidupan (Lodahl & Kejnar, 1965). Semakin tinggi keterlibatan kerja karyawan maka semakin peduli dengan pekerjaan mereka.(Robbins & Judge, 2009). Keterlibatan kerja ditandai dengan semangat, dedikasi, dan absorpsi dalam pekerjaan (Schaufeli et al., 2002). Salah satu faktor personal keterlibatan kerja yaitu tingkat pendidikan (Setiawan, 2010). Selain itu, faktor jenis kelamin juga mempengaruhi keterlibatan kerja dimana laki-laki cenderung rasional dan lebih aktif (Sunarto, 2010). Keterlibatan kerja dapat digunakan untuk memprediksi kondisi dalam perusahaan (E. Prasetyo, 2016). Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki koefisien jalur sebesar 0,182 dengan nilai t-statistik sebesar 1,518 (lebih kecil dari t-tabel 1,96) dan nilai probabilitas (p-value) sebesar 0,129 (lebih besar dari 0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa Keterlibatan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, maka H3 ditolak secara statistik. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian (Pithalona et al., 2024) yang menjelaskan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan kinerja karyawan.

#### **H4: *Innovative Work Behavior* Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Keterlibatan Kerja sebagai variabel Mediasi**

Perilaku kerja inovatif adalah upaya yang sengaja dilakukan oleh karyawan untuk berinovasi sehingga memberikan manfaat untuk perusahaan (Windiarsih, 2019). Hasil analisis menunjukkan pengaruh *Innovative Work Behavior* terhadap Kinerja Karyawan melalui Keterlibatan Kerja memiliki koefisien jalur sebesar 0,096 dengan nilai t-statistik sebesar 1,243 (lebih kecil dari t-tabel 1,96) dan nilai probabilitas (p-value) sebesar 0,214 (lebih besar dari 0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa Keterlibatan Kerja tidak mampu memediasi secara signifikan hubungan antara *Innovative Work Behavior* terhadap Kinerja Karyawan. Maka, H4 ditolak secara statistik.

### **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, penelitian ini menyimpulkan bahwa perilaku kerja inovatif (*Innovative Work Behavior*) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta terhadap keterlibatan kerja. Keterlibatan kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan berperan sebagai mediator parsial dalam hubungan antara perilaku kerja inovatif dan kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan secara optimal dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendorong inovasi dan keterlibatan. Meskipun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan, yaitu ruang lingkup responden hanya terbatas pada karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Batu, sehingga generalisasi hasil ke organisasi atau sektor lain perlu dilakukan secara hati-hati. Oleh karena itu, disarankan agar penelitian selanjutnya memperluas konteks dengan mempertimbangkan variabel kontekstual lain seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, atau dukungan atasan sebagai variabel moderator.

Praktisi organisasi disarankan untuk merancang strategi manajemen yang tidak hanya fokus pada hasil kerja, tetapi juga pada penciptaan iklim kerja yang memberdayakan inovasi dan mendorong keterlibatan emosional karyawan secara berkelanjutan.

### **UCAPAN TERIMA KASIH**

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan selama proses penelitian dan penulisan karya ini. Ucapan khusus disampaikan kepada Ibu Prof. Dr. Adya Hermawati, S.E., M.M. dan Bapak Choirul Anam, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing, atas bimbingan, arahan, serta masukan yang sangat berharga. Penulis juga berterima kasih kepada Badan Penanggulangan Bencana Daerah

(BPBD) Kota Batu atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan selama pengambilan data. Tak lupa, apresiasi ditujukan kepada keluarga dan rekan-rekan yang telah memberikan semangat dan dukungan moril secara konsisten. Tulisan ini disusun sebagai bagian dari skripsi untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Universitas Widyagama Malang.

## DAFTAR REFERENSI

- Ardiansyah, S. A., & Utami, D. R. N. (2019). Uji Aktivitas Penurunan Indeks Obesitas Dari Ekstrak Etanol Biji Kopi Hijau Robusta (*Coffea canephora*) Terhadap Tikus Putih Jantan Galur Wistar. *Jurnal Sains dan Teknologi Farmasi Indonesia*, 8(2).
- Ardilla, A., Anggreini, K. W., & Rahmani, D. P. (2022). Peran bakteri asam laktat indigen genus *Lactobacillus* pada fermentasi buah durian (*Durio zibethinus*) untuk produksi tempoyak. *Jurnal Bioteknologi dan Industri Pertanian*, 13(1), 42-52. <https://doi.org/10.22146/bib.v13i2.4619>
- Asih, E. H. (2020). Isolasi dan identifikasi pada kopi robusta (*Coffea canephora*) dari daerah Jatinegara Kabupaten Tegal. *Karya Tulis Ilmiah. Program Studi DIII Farmasi Politeknik Harapan Bersama Tegal*.
- Asrianto, A., Asrori, A., Sahli, I. T., Hartati, R., & Kurniawan, F. B. (2020). Bioaktivitas ekstrak etanol biji pinang terhadap *Staphylococcus aureus* dan *Escherichia coli*. *Jurnal Sains dan Kesehatan*, 3(6). <https://doi.org/10.25026/jsk.v3i6.702>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York, NY: Wiley.
- Boyne, G. A. (2002). Public and private management: What's the difference? *Journal of Management Studies*, 39(1), 97–122. <https://doi.org/10.1111/1467-6486.00284>
- Budyanto, B., Uker, D., & Izahar, T. (2021). Karakteristik fisik kualitas biji kopi dan kualitas kopi bubuk sintaro 2 dan sintaro 3 dengan berbagai tingkat sangrai. *Jurnal Agroindustri*, 11(1), 54-71.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. [https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104\\_01](https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01)
- Emilda, & Delvira, N. (2023). Pemanfaatan silika gel 70–230 mesh bekas sebagai pengganti fase diam kromatografi kolom pada praktikum kimia organik. *Indonesian Journal of Laboratory*, 6(1), 45-51.
- Fairish, N., Amelia, A., Putri, D., Afriliany, S., Kamilah, S., & Fikayuniar, L. (2023). Perbandingan Hasil Skrining Fitokimia dari Metode Tabung, TLC (Thin Layer Chromatography) dan Penetapan Kadar Sari dalam Biji Kopi Hijau. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(16), 115-124. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8232358>
- Firmansyah, B. T., Setiawan, A., & Santoso, D. (2024). Karakterisasi morfologi kopi arabika (*Coffea arabica L.*) di kawasan Desa Sempol Kecamatan Ijen Kabupaten Bondowoso. *Agropross, National Conference Proceedings of Agriculture*.

- Haikal, M., Yusuf, A., & Andriani, R. (2024). Tingkat kesukaan konsumen terhadap teh daun kopi arabika (*Coffea arabika L.*). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pertanian*, 9(1).
- Haryanto, R., & Riyanto. (2023). Pengaruh lama penyimpanan ekstrak terhadap kadar pinostrobin dalam ekstrak etanol temukunci (*Kaemferia pandurata, Roxb*). *Prosiding Seminar Nasional Hasil Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*.
- Kartasmita, R. E., & Addyantina, S. (2012). Dekafeinasi biji kopi robusta (*Coffea canephora L.*) menggunakan pelarut polar (etanol dan metanol). *Acta Pharmaceutica Indonesia*, 37(3), 83-89.
- Messmann, G., & Mulder, R. H. (2012). Development of a measurement instrument for innovative work behaviour as a dynamic and context-bound construct. *Human Resource Development International*, 15(1), 43–59. <https://doi.org/10.1080/13678868.2011.646894>