

PENINGKATAN INNOVATIVE WORK BEHAVIOR MELALUI QUALITY OF WORK LIFE DAN PENGEMBANGAN KARIER SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Satria Avianda Nurcahyo¹

¹Fakultas Ekonomi Hukum dan Humaniora, Universitas Ngudi Waluyo, Semarang, Indonesia

*Corresponden Email: satriaavianda@unw.ac.id

Abstract

Globalization has had a major influence on the political, social and economic world order, both in the government and business sectors. Thus, attention to the quality of employee work life and career development is important to increase innovative work behavior. This research aims to find the influence of quality of work life and career development on innovative work behavior. The population of this research is permanent employees at PT. Cisarua Mountain Dairy (Cimory) Semarang Regency. The Marketing Division which is considered suitable for the Innovative Work Behavior variable, totaling 210 people consisting of 200 male employees and 10 female employees. The sampling technique used for this research was a census with the aim of the total population being used to determine the sample size. The research used a census technique of 210 respondents. The sampling of PT Cisarua Mountain Dairy was specifically focused on the Marketing Division because this division has the largest number and has direct contact with consumers and supervisors so that they are vulnerable to feelings of quality of work life, and also career development at the supervisory level starts from under the marketing position first. The results of this research are proven that the Quality of Work Life has a positive and significant effect on Innovative Work Behavior. The results of this research prove that the Quality of Work Life has a positive and significant effect on Career Development. The results of this research prove that Career Development has a positive and significant effect on Innovative Work Behavior. The results of this research prove that Career Development can be a mediating variable.

Keywords: *Quality of Work Life, Career Development, Innovative Work Behavior*

Abstrak

Adanya pengaruh yang besar terhadap tatanan dunia politik, sosial, dan ekonomi dibawa oleh globalisasi, baik di sektor pemerintahan maupun bisnis. Dengan demikian, perhatian terhadap kualitas kehidupan kerja karyawan dan pengembangan karier menjadi penting untuk meningkatkan Perilaku kerja inovatif. Penelitian ini bertujuan mencari pengaruh Kualitas kehidupan kerja dan Pengembangan Karier terhadap Perilaku kerja inovatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan tetap di PT. Cisarua Mountain Dairy (Cimory) Kabupaten Semarang. Divisi Marketing yang dinilai cocok pada variabel Perilaku Kerja Inovatif yang berjumlah 210 orang terdiri dari 200 karyawan laki-laki dan 10 karyawan perempuan. Teknik pengambilan sampel yang dipergunakan untuk penelitian ini merupakan sensus dengan tujuan jumlah seluruh populasi dijadikan penentuan jumlah sampel, penelitian mempergunakan teknik sensus sebesar 210 responden. Pengambilan sampel PT Cisarua Mountain Dairy dikhususkan Divisi Marketing dikarenakan pada divisi ini yang memiliki jumlah terbanyak dan bersinggungan langsung dengan konsumen dan supervisor sehingga mereka rentan akan perasaan kualitas kehidupan kerja, dan juga pengembangan karier ditingkat supervisor diawali dari bawah posisi *marketing* terlebih dahulu. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Selain itu, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karier. Lebih

lanjut, hasil penelitian ini menunjukkan pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Dengan demikian, pengembangan karier mampu menjadi variabel mediasi.

Kata kunci: Kualitas Kehidupan Kerja, Pengembangan Karier, Perilaku Kerja Inovatif

PENDAHULUAN

Masa kini, yang diwarnai oleh era globalisasi dan transformasi global, bukanlah periode yang harus ditakuti atau dikhawatirkan oleh bangsa Indonesia. Dalam menghadapi arus digitalisasi teknologi informasi dan komunikasi, diharapkan bahwa negara ini akan terus menggali pengetahuan dan bersikap hati-hati. Dampak globalisasi juga memberikan pengaruh signifikan pada struktur dunia dalam aspek politik, sosial, dan ekonomi, termasuk dalam ranah pemerintahan dan dunia perekonomian. Pada dasarnya, perhatian terhadap kualitas kehidupan kerja karyawan menjadi krusial untuk meningkatkan kinerja bisnis. *Quality of Work Life (QWL)* atau kualitas kehidupan kerja merupakan suatu pemikiran yang diterapkan dalam ilmu kehidupan sumber daya manusia, bertujuan untuk mengelola perusahaan secara efektif, khususnya dalam aspek sumber daya manusia. Di tengah tantangan global, QWL menjadi salah satu pendekatan yang relevan untuk memastikan keberlanjutan dan adaptasi positif terhadap perubahan dalam lingkungan kerja sebagai perspektif manajemen terhadap manusia, pekerja, dan organisasi, kualitas kehidupan kerja mencakup bentuk filsafat (Zin, 2014).

Sebaliknya, pandangan lain menjelaskan Kualitas kehidupan kerja merujuk pada pemikiran anggota organisasi terhadap kebutuhan mereka untuk merasa aman, relatif puas, dan memiliki peluang untuk pertumbuhan dan perkembangan pribadi (Bruce, 2014). Pemahaman konsep kualitas kehidupan kerja menekankan pentingnya memberikan nilai pada dimensi manusiawi dalam lingkungan kerja. Pada fenomenanya, peran utama dari kualitas kehidupan kerja adalah menstabilkan pergerakan organisasi baik dari segi teknis maupun organisasional perusahaan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja (Eaton, 2012).

Dalam meningkatkan kinerja bisnis, Pegawai perlu memusatkan segala upaya dan keterampilan mereka pada pencapaian

tujuan, yang juga membutuhkan penerapan pola pengembangan karier yang efektif. Menurut Distyawati (2017), karier mencakup semua pekerjaan atau posisi yang diemban selama karier seseorang. Sebaliknya, Armawati (2016) menyatakan bahwa karier melibatkan serangkaian kegiatan performa yang terkait dengan profit perusahaan, seperti jabatan, tanggung jawab, keputusan, dan penafsiran pribadi tentang peristiwa-peristiwa pekerjaan, bersama dengan kegiatan-kegiatan selama masa kerja. Shaputra (2015) juga mengonfirmasi bahwa pengembangan karier mencakup perencanaan dan manajemen karier, di mana optimalisasi karier adalah langkah-langkah yang diambil oleh individu untuk mengidentifikasi dan mencapai tujuan karier mereka.

Adanya Pengembangan karier, sebagai bagian dari manajemen Sumber Daya Manusia, pada esensinya memiliki tujuan dalam meningkatkan dan memperbaiki target dan kenyamanan pekerjaan oleh karyawan, sehingga mereka dapat memberikan kontribusi optimal dalam meningkatkan kinerja organisasi. (Amarwati, 2016). Sebaliknya, peningkatan dalam pelaksanaan pekerjaan dapat secara langsung memperluas kesempatan individu untuk meraih prestasi atau jabatan yang diidamkan dan diinginkan. Oleh karena itu, melalui upaya pengembangan karier, karyawan diberdayakan dan termotivasi untuk menjalankan tugas-tugas mereka dengan cara yang efektif dan efisien. Kemudian ditemukan *research gap dalam Quality Of Work Life* terhadap *Innovative Work Behavior* dengan penelitian Purwanto (2021) menyatakan meskipun *Quality of Work Life (QWL)* secara umum dianggap sebagai faktor positif yang berkontribusi pada kesejahteraan karyawan dan kinerja organisasi, ada situasi di mana QWL yang rendah dapat memiliki pengaruh negatif yang tidak signifikan terhadap *Innovative Work Behavior (IWB)* yaitu *Quality of Work Life* yang rendah mungkin menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa kurang diberdayakan atau memiliki sedikit kendali atas pekerjaan mereka. Kemudian

penelitian Jansen (2019) dihasilkan kesimpulan bahwa *Quality of Work Life* (QWL) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* (IWB) dalam konteks lingkungan kerja. Sebuah lingkungan kerja yang memprioritaskan kesejahteraan karyawan dengan QWL yang tinggi dapat menciptakan landasan kuat bagi munculnya perilaku inovatif.

Ditemukan *research gap* lain yaitu *Career Development* terhadap *Innovative Work Behavior* dengan penelitian Manresa (2019) Mengemukakan hasil yang negatif dan tidak signifikan dikarenakan, Jika *Career Development* terlalu terfokus pada kemajuan hierarki karier tradisional, ini dapat mengurangi motivasi karyawan untuk berinovasi di luar batas peran atau tanggung jawab mereka. Sedangkan penelitian Kaseger (2017) menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan *Career Development* terhadap *Innovative Work Behavior* menunjukkan bahwa investasi dalam pertumbuhan dan perkembangan karyawan tidak hanya bermanfaat bagi individu, tetapi juga untuk keseluruhan organisasi. Ini menciptakan lingkungan di mana ide-ide baru dan pendekatan inovatif dihargai dan didorong, yang pada gilirannya dapat meningkatkan daya saing dan keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang. Dengan semakin meningkatnya efektivitas dan efisiensi kinerja karyawan, peluang organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara optimal akan semakin besar. Temuan Shaputra & Hendriani (2015) menyatakan bahwa pengembangan karier yang optimal dapat meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan, menghasilkan kinerja organisasi yang unggul. Kaseger (2017) juga menyebutkan bahwa individu yang menginginkan perkembangan kariernya perlu bekerja secara optimal Dengan menunjukkan performa yang unggul, pemimpin yang bertindak sebagai fasilitator pengembangan karier pegawai memainkan peran sentral dalam memberikan arah yang jelas terkait pengembangan karier untuk mencapai tujuan organisasi. Aktivitas pengembangan karier pegawai menjadi faktor kunci dalam upaya meningkatkan kinerja mereka.

Selain itu, implementasi program pengembangan karier yang efektif juga dapat membantu meningkatkan retensi karyawan. Dengan memberikan peluang

pengembangan dan pertumbuhan karier yang jelas, organisasi dapat menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa nilainya diakui dan dihargai. Hal ini tidak hanya menciptakan loyalitas karyawan, tetapi juga mengurangi biaya perekrutan dan pelatihan untuk mengisi posisi yang kosong akibat perpindahan karyawan (Hamzah, 2020).Selanjutnya, penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang merasa didukung dalam pengembangan karier mereka cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Kepuasan kerja yang tinggi dapat memicu motivasi intrinsik, mendorong karyawan untuk berinovasi, berkolaborasi, dan menciptakan solusi kreatif dalam melaksanakan tugas-tugas mereka (Leuherly, 2018).

Dalam konteks ini, peran pemimpin dalam menciptakan budaya organisasi yang mendukung pengembangan karier menjadi semakin penting. Pemimpin yang mampu memberikan dukungan, arahan, dan sumber daya yang dibutuhkan untuk pertumbuhan karier karyawan dapat menjadi katalisator bagi kesuksesan individu dan organisasi secara keseluruhan. Sebagai kesimpulan, pengembangan karier yang optimal bukan hanya berdampak pada kinerja individu, tetapi juga memberikan kontribusi positif terhadap kesuksesan dan keberlanjutan organisasi (Jin, 2022). Oleh karena itu, investasi dalam program pengembangan karier yang berkesinambungan merupakan langkah strategis yang dapat membawa manfaat jangka panjang, menciptakan lingkungan kerja yang dinamis, dan membantu organisasi untuk tetap relevan dalam menghadapi perubahan yang terus menerus.

KAJIAN PUSTAKA

Kualitas Kehidupan Kerja

Quality of Work Life (QWL) atau kualitas kehidupan kerja adalah Salah satu bentuk kebahagiaan dalam bekerja, baik pada pengelolaan organisasi secara menyeluruh maupun fokus pada sumber daya manusia. Kehidupan berkualitas di lingkungan kerja, sebagai suatu konsep filsafat, mencerminkan pandangan manajemen terhadap aspek-aspek manusia, pekerja, dan keseluruhan organisasi. Unsur-unsur kunci dalam filosofi ini mencakup perhatian yang diberikan oleh manajemen terhadap dampak pekerjaan terhadap kesejahteraan manusia,

pencapaian efektivitas organisasi, dan pemahaman akan signifikansi peran yang dimainkan oleh karyawan dalam proses pengambilan keputusan, terutama yang terkait dengan pekerjaan, pengembangan karier, penghasilan, dan nasib mereka di konteks lingkungan kerja (Zin, 2014).

Dalam penelitiannya Arifin (2019) menyatakan bahwa gagasan *quality of work life* merupakan filosofi manajemen yang pertama kali dikemukakan pada tahun 1970-an dengan tujuan untuk mendongkrak semangat karyawan. Pada awalnya, konsep kualitas kehidupan kerja didefinisikan secara sempit, mencakup unsur-unsur seperti jaminan kualitas, pengayaan pekerjaan, negosiasi kelompok pekerja, menjaga kesehatan mental karyawan, hubungan kerja yang harmonis, manajemen partisipatif, dan intervensi pengembangan organisasi. Arifin (2019) memberikan gambaran yang mencakup berbagai faktor terkait kualitas kehidupan kerja, mulai dari hubungan industrial yang seimbang hingga elemen manajemen teknis. Ide ini merupakan cerminan upaya manajemen untuk mendukung kesehatan mental pekerja dan mengadopsi strategi yang melibatkan keluarga mereka. Pada akhirnya, strategi ini dapat dipandang sebagai sebuah intervensi dalam penelitian ini hanya akan digunakan lima indikator saja, yaitu:

1. Pertumbuhan dan pengembangan,.
2. Partisipasi aktif karyawan
3. Sistem imbalan yang inovatif
4. Lingkungan kerja yang kondusif
5. Kenyamanan bekerja

Pengembangan Karier

Menurut Kaseger (2017), pengembangan karier dapat dianggap sebagai langkah untuk menyiapkan sumber daya manusia dan organisasi menghadapi masa depan, Dengan melakukan adaptasi terhadap perubahan yang terjadi di lingkungan, baik itu dari sisi internal maupun eksternal, Budiyansyah (2017) menganggap pengembangan karier sebagai serangkaian usaha personal yang ditempuh oleh individu guna mencapai tujuan kariernya. Pegawai memiliki harapan besar terkait peningkatan dalam pengembangan karier, karena hal ini membawa perbaikan signifikan pada hak-hak mereka, termasuk aspek material seperti kenaikan pendapatan dan peningkatan fasilitas, serta aspek non-material seperti perubahan status sosial dan rasa bangga.

Karyawan diharapkan mengerahkan seluruh upaya dan kemampuannya untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam hal pertumbuhan profesional, yang merupakan hal yang mereka butuhkan. Karier seseorang didefinisikan oleh Distyawati (2017) sebagai rentang pekerjaan atau jabatan yang pernah dipegang atau diselesaikannya selama kehidupan kerjanya. Menurut Armawati (2016), karier adalah serangkaian pengalaman yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang, termasuk peran, tanggung jawab, pilihan, dan interpretasi individu terhadap kejadian dan aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan. Menurut Shaputra (2015), perencanaan karier dan manajemen karier merupakan dua komponen penting dalam pertumbuhan karier. Proses di mana setiap orang menentukan dan bergerak menuju tujuan kariernya dikenal sebagai perencanaan karier. Di sisi lain, manajemen karier adalah seperangkat prosedur yang digunakan perusahaan untuk memilih, mengevaluasi, menugaskan, dan mengembangkan

Hal ini bertujuan untuk memungkinkan organisasi dan pegawai mencapai potensi maksimal dalam pengembangan diri. Bagi individu yang menginginkan perkembangan karier, diperlukan upaya maksimal, seperti Dalam menunjukkan kinerja yang istimewa, peran seorang pemimpin sebagai fasilitator pengembangan karier pegawai seharusnya mencakup menyusun jalur pengembangan karier yang terstruktur untuk mencapai tujuan organisasi adalah suatu langkah yang esensial. Kegiatan pengembangan karier pegawai dianggap sebagai unsur yang sangat krusial dalam meningkatkan kinerja mereka. Pada dasarnya, tujuan dari pengembangan karier dalam manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan dan memperbaiki efektivitas pelaksanaan pekerjaan sehingga para pegawai dapat memberikan performa yang diharapkan dalam mencapai tujuan bisnis organisasi. Kaseger (2017) menyatakan bahwa berbagai indikator yang perlu dipergunakan dalam pengembangan karier adalah sebagai berikut:

1. Perlakuan yang adil dalam berkarier
2. Kepedulian para atasan langsung
3. Informasi tentang berbagai peluang promosi
4. Adanya minat untuk dipromosikan

Perilaku Kerja Inovatif

Kontribusi dari setiap individu diperlukan untuk mendorong perkembangan inovasi. Dalam konteks psikologi organisasi, kegiatan-kegiatan tersebut disebut sebagai perilaku inovatif (*innovative work behavior*) (Ajum, 2019). Ajum (2019) mengartikan perilaku inovatif sebagai proses sengaja menciptakan, mengenali, dan menerapkan sebagai upaya sengaja untuk menghasilkan ide-ide baru yang bermanfaat dalam konteks pekerjaan, kelompok, atau organisasi, dengan niat untuk meningkatkan kinerja pekerjaan, kelompok, atau organisasi. Ajum (2019) dalam definisinya mengoptimalkan inovatif sebagai usaha yang dilakukan secara sengaja untuk mencapai hasil optimal yang memberikan keuntungan. Dengan demikian, perilaku inovatif tidak hanya menggambarkan aktivitas menciptakan ide-ide baru, tetapi juga penerapan ide-ide tersebut dengan tujuan meraih hasil yang bermanfaat.

Kemajuan inovasi membutuhkan sumbangan dari setiap individu, sehingga memahami aktivitas individu yang mendorong inovasi menjadi sangat penting. Dalam konteks psikologi organisasi, aktivitas-aktivitas ini dikenal sebagai perilaku inovatif atau perilaku kerja inovatif (Ajum, 2019). Dedidu (2014) menjelaskan bahwa Psikologi Organisasi menekankan inovasi dari sudut pandang individu, termasuk karakteristik individual dan faktor kontekstual yang memengaruhi kesuksesan inovasi. Penelitian di bidang perilaku inovatif berupaya menjelaskan bagaimana individu menunjukkan perilaku tersebut di lingkungan kerja ketika inovasi terjadi. di lingkungan kerja ketika terjadi proses inovasi.

Menurut De Jong (2017), menunjukkan perilaku kerja inovatif berarti mencari peluang dan konsep baru, mempraktikkannya, memanfaatkan informasi segar, dan berupaya meningkatkan kinerja individu dan perusahaan. Meskipun kadang-kadang saling terkait, perilaku inovatif dan kreativitas pada dasarnya mencakup ide-ide yang berbeda. Tujuan utama perilaku kerja inovatif adalah menghasilkan konsep atau ide orisinal terhadap barang, jasa, alur kerja, dan proses kerja. Namun, perilaku kerja inovatif terkait pekerjaan lebih dari sekadar menghasilkan ide, tetapi juga mencakup proses penerapan ide-ide tersebut, khususnya dalam lingkungan profesional

(De Jong, 2017). Mishra (2017) Perilaku kerja inovatif ditandai dengan individu yang terlibat dalam gabungan tugas mental dan fisik, baik secara individu maupun kolaboratif, dalam kerangka pekerjaan mereka. Sedangkan De Jong & Hartog (2017) mengemukakan dan menyederhanakan Indikator perilaku kerja inovatif sebagai berikut:

1. *Kesempatan untuk mengeksplorasi pekerjaan*, Merupakan elemen penentu dalam dinamika inovasi, adanya peluang mendorong individu untuk mengeksplor cara meningkatkan cita – cita pelanggan, proses pengiriman, atau menciptakan alternatif baru terkait dengan proses kerja, produk, atau kontribusi.
2. *Adanya ide yang kreatif*, Kehadiran ide kreatif memegang peran utama dalam membentuk konsep untuk pengoptimalan. Orang yang memiliki tingkat kemampuan ini biasanya diperlihatkan akar masalah dari suatu masalah dengan cara berpikir yang inovatif. Proses generasi ide melibatkan restrukturisasi ilmu dan perkembangan yang sudah ada untuk optimalisasi kinerja.
3. *Dukungan yang baik dari rekan kerja*, Menggalang dukungan dan merekonstruksi tim seperti mengkoordinir dan memengaruhi karyawan atau manajemen, serta melakukan negosiasi untuk mencapai solusi yang diinginkan adalah bentuk keterlibatan aktif dalam perilaku.

Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dan Perilaku Kerja Inovatif

Kualitas Kehidupan Kerja mencakup sejumlah faktor yang bersama-sama menciptakan pengalaman positif bagi karyawan di tempat kerja. Dari keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi hingga dukungan sosial dan penghargaan, QWL berfungsi sebagai fondasi untuk kepuasan dan kesejahteraan karyawan. Lingkungan kerja yang ramah, fleksibilitas, serta kemampuan untuk mencapai keseimbangan yang sehat antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi menjadi elemen-elemen penting yang dapat meningkatkan QWL (Basher, 2014). Sejalan dengan peningkatan Kualitas Kehidupan

Kerja, karyawan cenderung merasakan dampak positif pada Perilaku Kerja Inovatif mereka. Karyawan yang merasa dihargai, didukung, dan memiliki fleksibilitas dalam menjalani rutinitas kerja mereka lebih mungkin terbuka terhadap eksplorasi ide-ide baru (Hossain, 2018). Pengakuan atas kontribusi mereka, dukungan terhadap inisiatif kreatif, dan adanya sarana untuk mengembangkan ide menjadi nyata dapat menjadi pendorong kuat untuk perilaku inovatif (Leitao, 2019). Dukungan sosial yang tercipta dalam lingkungan dengan Kualitas Kehidupan Kerja yang tinggi juga memainkan peran penting. Karyawan yang merasa dikelilingi oleh tim yang mendukung dan berkolaborasi memiliki peluang yang lebih besar untuk membagikan ide-ide inovatif, serta menerima masukan konstruktif. Ini menciptakan budaya di mana ide-ide baru dipandang sebagai peluang untuk pertumbuhan dan kemajuan bersama (Yasar, 2013).

Berdasarkan studi Jansen (2019), didapati bahwa kualitas kehidupan kerja memberikan dampak yang signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Ini menyiratkan bahwa semakin tinggi kualitas kehidupan kerja, semakin baik kinerja para pegawai. Dengan kata lain, kualitas kehidupan kerja memiliki peran sentral dalam memberikan penghargaan terhadap aspek manusiawi di lingkungan kerja. Temuan serupa juga ditemukan dalam penelitian lain, seperti hasil riset Anderson (2014), yang menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja secara nyata mempengaruhi perilaku kerja inovatif. Keterlibatan manusia sebagai makhluk yang memiliki kecerdasan dan pemikiran cenderung untuk mencari peningkatan kualitas hidup seiring berjalannya waktu. Oleh karena itu, *Quality Of Work Life* menjadi suatu isu tren yang memerlukan perhatian serius dari pihak perusahaan.

Harapan dari semua perusahaan dan institusi yang memiliki pegawai adalah mencapai perilaku kerja inovatif yang optimal. Ini dikarenakan diantisipasi bahwa kinerja individu akan memberikan dampak positif pada kinerja keseluruhan perusahaan. Konsep ini diperkuat oleh pandangan bahwa kualitas kehidupan kerja memegang peran kunci dalam meningkatkan kontribusi dan partisipasi anggota atau pegawai di dalam organisasi (Jansen, 2019). Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Leitao (2019) menyatakan

bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Adanya kualitas kehidupan kerja tidak hanya mendorong keinginan pegawai untuk tetap berada dalam organisasi, melainkan juga menghasilkan tingkat perilaku inovasi yang optimal.

H1: Bila Kualitas Kehidupan Kerja meningkat, maka Perilaku kerja inovatif meningkat

Hubungan Pengembangan Karier dan Perilaku kerja inovatif

Pengembangan Karier yang optimal juga memberikan karyawan tanggung jawab dan otonomi dalam merencanakan dan mengelola jalur karier mereka. Karyawan yang merasa memiliki kendali atas pengembangan karier mereka cenderung lebih berani dalam mengambil risiko dan mencoba pendekatan baru dalam menyelesaikan tugas-tugas. Keberanian ini dalam mencari jalan yang belum ditempuh dapat menghasilkan solusi inovatif yang mungkin tidak terpikirkan sebelumnya (Javed, 2018). Selain itu, pemimpin yang berperan sebagai fasilitator pengembangan karier dapat memainkan peran sentral dalam membimbing karyawan menuju inovasi. Pemimpin yang memberikan dukungan, arahan, dan inspirasi dapat menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa didukung untuk berpikir di luar batas dan mencoba hal-hal baru. Kepemimpinan yang memahami pentingnya pengembangan karier dalam mendorong perilaku inovatif dapat membentuk budaya yang merangsang kreativitas dan eksperimen (Joo, 2013).

Dengan demikian, hubungan positif antara Pengembangan Karier dan Perilaku Kerja Inovatif menciptakan sinergi yang memberdayakan karyawan untuk tidak hanya mengikuti tren, tetapi juga menjadi penggerak inovasi. Dengan memotivasi karyawan untuk terus berkembang dan menjelajahi potensi mereka, organisasi dapat mencapai tingkat inovasi yang lebih tinggi, meningkatkan daya saing, dan memperkuat posisinya di pasar yang terus berubah (Asad, 2015). Ketika karyawan merasakan adanya dukungan dan peluang pengembangan karier yang jelas, mereka cenderung lebih terbuka terhadap gagasan-gagasan inovatif. Pelatihan, *workshop*, dan program pengembangan lainnya dapat meningkatkan keterampilan karyawan,

memberikan perspektif baru, dan merangsang pemikiran kreatif. Dengan adanya pemahaman yang lebih mendalam tentang industri atau bidang pekerjaan mereka, karyawan menjadi lebih siap untuk mengeksplorasi solusi-solusi baru dan berinovasi dalam pekerjaan mereka (Falola, 2014).

Agar dapat memberikan kontribusi terbaik dalam mencapai hasil perilaku kerja inovatif, pengembangan karier pada dasarnya bertujuan untuk meningkatkan kinerja pelaksanaan tugas oleh para pekerja sebagai elemen manajemen sumber daya manusia (Amarwati, 2016). Peningkatan dalam pelaksanaan pekerjaan yang lebih baik secara langsung memberikan peluang kepada para pekerja untuk meraih posisi atau jabatan yang diinginkan. Oleh karena itu, pengembangan karier menjadi pendorong atau motivasi bagi karyawan sehingga mereka dapat melaksanakan tugas-tugas mereka dengan optimal. Semakin optimal kinerja karyawan, semakin besar potensi bagi organisasi atau perusahaan untuk mencapai peningkatan kinerja secara optimal. Shaputra & Hendriani (2015) menemukan hasil dimana pengembangan karier yang baik dapat meningkatkan kualitas pelaksanaan pekerjaan sehingga tercapai perilaku kerja inovatif yang baik. Menurut Kaseger (2017), Dalam upaya meningkatkan perilaku kerja inovatif, kegiatan pengembangan karier pegawai menjadi suatu aspek yang sangat signifikan. Pimpinan, sebagai fasilitator pengembangan karier pegawai, memiliki peran penting dalam menyediakan jalur pengembangan karier yang jelas untuk mencapai tujuan organisasi. Individu yang ingin mengembangkan kariernya harus berusaha semaksimal mungkin dengan menunjukkan kinerja yang unggul.

H2: Bila Pengembangan Karier meningkat, maka Perilaku kerja inovatif meningkat

Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dan Pengembangan Karier

Karyawan yang menikmati Kualitas Kehidupan Kerja yang baik cenderung lebih termotivasi untuk mengambil bagian dalam program Pengembangan Karier. Mereka melihat karier mereka sebagai bagian integral dari kehidupan mereka secara keseluruhan, dan bukan hanya sebagai kewajiban pekerjaan. Dukungan organisasi terhadap keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi menciptakan fondasi

yang kuat bagi karyawan untuk mengembangkan diri mereka dengan keyakinan dan inspirasi (Li, 2011). Lebih lanjut, hubungan yang positif antara Kualitas Kehidupan Kerja dan Pengembangan Karier menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa terdorong untuk berinovasi, berkolaborasi, dan berkontribusi secara maksimal. Keseluruhan pengalaman kerja yang positif, termasuk aspek-aspek QWL dan Pengembangan Karier, dapat menjadi pendorong produktivitas, retensi karyawan, dan daya saing organisasi dalam jangka panjang (Zahir, 2016).

Kualitas Kehidupan Kerja mencakup berbagai aspek yang menciptakan kondisi kerja yang mendukung dan memperhatikan kesejahteraan karyawan. Dari lingkungan kerja yang positif hingga kebijakan-kebijakan fleksibel yang memperhatikan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, QWL menciptakan fondasi bagi karyawan untuk merasa dihargai, nyaman, dan puas dengan pekerjaan mereka (Abu Said, 2015). Pada saat yang sama, Pengembangan Karier memberikan dimensi progresif pada pengalaman kerja karyawan. Ini tidak hanya tentang kemajuan hierarki organisasi, tetapi juga mengenai pengembangan keterampilan, eksplorasi minat, dan penemuan jalur karier yang sesuai dengan aspirasi pribadi. Program pengembangan karier memberikan kesempatan bagi karyawan untuk terus belajar, meningkatkan kompetensi, dan merencanakan evolusi karier mereka (Sirgy, 2021).

Persepsi karyawan mengenai keamanan, kepuasan relatif, dan peluang pertumbuhan dan perkembangan yang sesuai merupakan fokus perspektif kedua terkait makna kualitas kehidupan kerja. Di sisi lain, perspektif pertama menggambarkan kualitas kehidupan kerja sebagai serangkaian kondisi dan praktik yang berasal dari tujuan organisasi, seperti pengendalian mutu, pengayaan pekerjaan, pendekatan bernegosiasi dengan kelompok pekerja, upaya memelihara kesejahteraan mental para karyawan, menjalin hubungan industrial yang seimbang, menerapkan manajemen partisipatif, dan terlibat dalam intervensi pengembangan organisasional (Bruce, 2014). Untuk mencapai tujuan perusahaan, peran pimpinan sebagai fasilitator pengembangan karier pegawai seharusnya melibatkan penyediaan jalur

pengembangan karier yang terstruktur. Faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dianggap sebagai kegiatan pengembangan karier. Dalam manajemen sumber daya manusia, tujuan dasar dari pengembangan karier adalah memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan, sehingga para pegawai dapat memberikan kontribusi terbaik mereka untuk mencapai tujuan bisnis secara tim atau perusahaan.

H3: Bila Kualitas Kehidupan Kerja meningkat, maka Pengembangan Karier meningkat

Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dan Perilaku Kerja Inovatif melalui Pengembangan Karier

Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja (QWL) dan Perilaku Kerja Inovatif (IWB) melalui Pengembangan Karier dapat menjadi faktor kunci dalam membentuk lingkungan kerja yang mendukung dan merangsang kreativitas karyawan. Pengembangan Karier yang mengarah pada penciptaan lingkungan kerja yang inovatif dapat memberikan peluang bagi karyawan untuk menciptakan ide-ide baru dan berinovasi (Manresa, 2019). QWL yang baik bersama dengan pengembangan karier dapat menciptakan budaya yang mendorong eksplorasi dan kreativitas. Dengan demikian, melalui interaksi positif antara Kualitas Kehidupan Kerja, Pengembangan Karier, dan Perilaku Kerja Inovatif, organisasi dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan kreativitas karyawan. Sebagai hasilnya, hal ini dapat meningkatkan daya saing organisasi, meningkatkan produktivitas, dan menciptakan nilai tambah dalam menghadapi tantangan yang terus berkembang (Nanjundeswaraswamy, 2020). Dengan memahami hubungan kompleks antara Kualitas Kehidupan Kerja, Pengembangan Karier, dan Perilaku Kerja Inovatif, organisasi dapat merancang kebijakan dan program yang menyeluruh untuk menciptakan lingkungan yang merangsang kreativitas dan pertumbuhan karyawan (Kaseger, 2017). Dalam kombinasi, faktor-faktor ini dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap

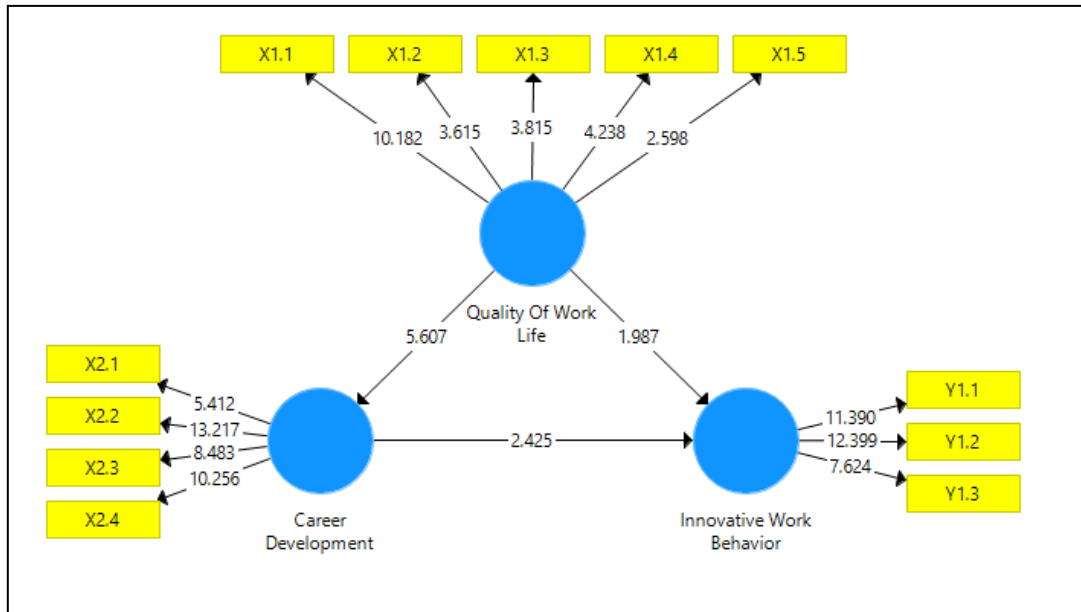
pencapaian tujuan organisasi dalam menghadapi perubahan dinamis di dunia bisnis.

H4: Pengembangan Karier mampu menjadi variabel mediasi Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Perilaku Kerja Inovatif

METODE PENELITIAN

Dengan metode memperkuat atau menolak teori atau hipotesis dari penelitian sebelumnya, penelitian ini bertujuan menguji hipotesis. Jenis penelitian yang diterapkan dalam kerangka ini adalah "*explanatory research*" atau penelitian yang bersifat menjelaskan. Oleh karena itu, penelitian ini menekankan pada hubungan antar variabel penelitian dengan melakukan uji hipotesis. Meskipun terdapat deskripsi dalam penelitian, fokus utamanya adalah pada keterkaitan antar variabel. Populasi, sesuai dengan definisi Sugiyono (2012), merupakan wilayah umum yang terdiri dari subjek atau objek dengan kualitas dan ciri khusus yang ditetapkan oleh peneliti untuk dikaji dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini, populasi terdiri dari karyawan tetap yang bekerja di PT. Cisarua Mountain Dairy (Cimory) Kabupaten Semarang, khususnya di Divisi Marketing, dengan jumlah 210 orang, terdiri dari 200 karyawan laki-laki dan 10 karyawan perempuan. Pengambilan sampel PT Cisarua Mountain Dairy di khususkan Divisi Marketing dikarenakan pada divisi ini yang memiliki jumlah terbanyak dan bersinggungan langsung dengan konsumen dan supervisor sehingga mereka rentan akan perasaan kualitas kehidupan kerja, dan juga pengembangan karier ditingkat supervisor diawali dari bawah posisi *marketing* terlebih dahulu. Teknik pengambilan sampel yang dipergunakan adalah sensus, di mana secara langsung seluruh populasi dijadikan sampel, sehingga jumlah responden sebanyak 210 orang. Sampel sensus ini juga dikenal sebagai sampel jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel di mana seluruh populasi dijadikan sampel (Riduwan, 2010:64).

HASIL PENELITIAN



Gambar 1. Structural Model Testing

Hasil Uji Hipotesis 1

Hipotesis 1 dari penelitian ini adalah semakin tinggi *Quality Of Work Life* akan mendorong Perilaku Kerja Inovatif. *Quality Of Work Life* berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif dengan koefisien jalur (O) sebesar 0,246 dengan nilai t-statistic sebesar 1,987 dengan tingkat signifikansi 0,024 yang lebih kecil dari level signifikan 0,05. Koefisien yang bertanda positif ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *Quality Of Work Life* yang dimiliki karyawan maka akan tinggi Perilaku Kerja Inovatif yang ada. Oleh karena itu, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara *Quality Of Work Life* terhadap Perilaku Kerja Inovatif terbukti. Hasil penelitian ini terbukti bahwa Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan serta efektif untuk membangun Perilaku Kerja Inovatif.

Hasil Uji Hipotesis 2

Hipotesis 2 dari penelitian ini adalah semakin tinggi *Quality Of Work Life* akan mendorong Pengembangan Karier. *Quality Of Work Life* berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karier dengan koefisien jalur (O) sebesar 0,448 dengan nilai t-statistic sebesar 1,987 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari level signifikan 0,05. Koefisien yang bertanda positif ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *Quality Of Work Life* yang dimiliki karyawan maka akan tinggi Pengembangan Karier yang ada. Oleh karena itu, hipotesis

pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara *Quality Of Work Life* terhadap Pengembangan Karier terbukti. Hasil penelitian ini terbukti bahwa Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan serta efektif untuk membangun Pengembangan Karier.

Hasil Uji Hipotesis 3

Hipotesis 3 dari penelitian ini adalah semakin tinggi Pengembangan Karier akan mendorong Perilaku Kerja Inovatif. Pengembangan Karier berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif dengan koefisien jalur (O) sebesar 0,310 dengan nilai t-statistic sebesar 2,245 dengan tingkat signifikansi 0,008 yang lebih kecil dari level signifikan 0,05. Koefisien yang bertanda positif ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Pengembangan Karier yang dimiliki karyawan maka akan tinggi Perilaku Kerja Inovatif yang ada. Oleh karena itu, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara Pengembangan Karier terhadap Perilaku Kerja Inovatif terbukti. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengembangan Karier memiliki dampak positif dan signifikan serta efektif dalam membangun Perilaku Kerja Inovatif.

Hasil Uji Efek Mediasi

Model penelitian ini menunjukkan bahwa variabel mediasi Pengembangan Karier mampu dijadikan mediator, dengan hasil koefisien jalur (O) sebesar 0,139.

Koefisien ini dinyatakan signifikan dengan t-statistic sebesar 2,068 dan signifikansi sebesar 0,020, yang lebih rendah dari nilai 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa Pengembangan Karier dapat berperan sebagai mediasi yang signifikan dalam memediasi pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Perilaku Kerja Inovatif menjadi harapan bagi perusahaan dan institusi yang memiliki pegawai. Dalam konteks penelitian ini, nilai t-statistic sebesar 2,068 dengan signifikansi sebesar 0,020, yang lebih rendah dari tingkat signifikansi yang umumnya digunakan (0,05), menunjukkan bahwa hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dan Perilaku Kerja Inovatif secara tidak langsung dipengaruhi oleh Pengembangan Karier. Oleh karena itu, hasil ini memberikan indikasi yang kuat bahwa Pengembangan Karier dapat berperan sebagai mediator yang signifikan dalam memediasi pengaruh antara Kualitas Kehidupan Kerja dan Perilaku Kerja Inovatif.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Dalam penelitian ini ditemukan hasil Pengaruh positif dan signifikan dari Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Perilaku Kerja Inovatif merupakan fenomena yang penting dalam konteks perkembangan organisasi dan individu. Narasi ini mencerminkan bagaimana aspek-aspek positif dari lingkungan kerja yang mendukung dapat mendorong karyawan untuk berinovasi dan berkembang. Kualitas Kehidupan Kerja yang baik, yang mencakup faktor-faktor seperti lingkungan kerja yang positif, dukungan dari atasan, kesempatan untuk berkembang, dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, memiliki dampak yang luar biasa terhadap perilaku kerja karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung memberikan kesempatan bagi karyawan untuk terus belajar dan berkembang. Ini bisa melalui pelatihan, pengembangan karier, atau bahkan pengalaman langsung dalam proyek-proyek yang menantang. Semakin karyawan merasa bahwa organisasi peduli terhadap pengembangan mereka, semakin besar kemungkinan mereka untuk menghadapi tugas-tugas dengan cara yang inovatif dan kreatif (Nanjundeswaraswamy, 2020). Perilaku Kerja Inovatif yang muncul dari Kualitas Kehidupan Kerja yang baik tidak hanya bermanfaat bagi karyawan secara

individual, tetapi juga bagi kinerja organisasi secara keseluruhan. Inovasi membuka jalan bagi penemuan baru, peningkatan proses, pengembangan produk, dan layanan yang lebih baik, yang pada akhirnya dapat meningkatkan daya saing dan pertumbuhan organisasi.

Dengan demikian, penting bagi organisasi untuk mengakui hubungan yang erat antara Kualitas Kehidupan Kerja dan Perilaku Kerja Inovatif. Melalui investasi dalam penciptaan lingkungan kerja yang mendukung, organisasi dapat memperkuat kesejahteraan karyawan dan merangsang kreativitas serta inovasi yang dapat membawa perubahan positif dan berkelanjutan. Hal ini juga berlaku untuk mewujudkan program dengan berbagai pengalaman dan pengetahuan untuk mengembangkan tugas yang diemban. Melalui partisipasi ini, diharapkan peran karyawan dapat terus berkembang dalam lingkungan kerja. Selain itu, karyawan juga diharapkan mampu menempatkan diri dengan baik dalam menjalankan perannya. Perusahaan dan institusi yang mempekerjakan karyawan tentu berharap agar terwujud perilaku kerja inovatif yang optimal. Pasalnya, kinerja pegawai diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja keseluruhan perusahaan. Pemikiran ini sejalan dengan Penelitian sebelumnya oleh Jansen (2019) menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif, serta menjadi faktor yang memengaruhi keinginan para pegawai untuk tetap berada dalam organisasi. Pandangan bahwa kualitas kehidupan kerja dapat meningkatkan partisipasi dan kontribusi para anggota atau pegawai terhadap organisasi (Leitao, 2019).

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Pengembangan Karier

Dalam penelitian ini ditemukan hasil Pengaruh positif dan signifikan dari Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Pengembangan Karier adalah aspek penting dalam konteks pertumbuhan dan keberhasilan individu di tempat kerja. Ini mencerminkan bagaimana lingkungan kerja yang mendukung dapat memfasilitasi proses pembelajaran, pertumbuhan, dan kemajuan karier karyawan. Mari kita telaah lebih dalam mengenai hubungan ini. Dalam suatu perusahaan, diharapkan karyawan mampu

memberikan kinerja terbaik melalui pengembangan karier sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Namun, kompetensi saja tidak cukup untuk mencapai kinerja optimal dalam pekerjaan. Di samping kompetensi, komitmen kerja dari karyawan juga merupakan faktor krusial yang diperlukan agar mereka dapat memberikan hasil terbaik bagi organisasi atau perusahaan. Dengan persaingan yang semakin ketat akibat perubahan teknologi yang cepat dan dinamika lingkungan pada setiap aspek kehidupan manusia, perlakuan yang adil dalam pengembangan karier menjadi semakin penting (Sajjad, 2017). Kualitas Kehidupan Kerja yang baik memberikan fondasi yang kuat bagi karyawan untuk mengembangkan diri secara pribadi dan profesional. Dukungan dari atasan dan rekan kerja, peluang untuk belajar dan menghadiri pelatihan, serta adanya mekanisme umpan balik yang konstruktif adalah elemen-elemen yang membentuk lingkungan yang kondusif untuk pengembangan karier. Ketika karyawan merasa dihargai dan didukung di lingkungan kerja, mereka cenderung lebih termotivasi untuk mengambil inisiatif dalam mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk kemajuan karier mereka (Permarupan, 2018). Lingkungan yang mempromosikan kolaborasi, komunikasi terbuka, dan pembelajaran berkelanjutan mendorong karyawan untuk aktif mencari peluang pengembangan.

Oleh karena itu, setiap organisasi memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi untuk memberikan pelayanan yang optimal. Shaputra & Hendriani (2015) menemukan hasil dimana pengembangan karier yang baik dapat memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan sehingga terwujud perilaku kerja inovatif yang baik. Kaseger (2017) menyatakan bahwa Individu yang menginginkan perkembangan kariernya harus berupaya semaksimal mungkin dengan menunjukkan kinerja yang unggul. Dalam konteks ini, peran pimpinan sebagai fasilitator pengembangan karier pegawai menjadi sangat penting. Hal ini karena pimpinan dapat memberikan arah yang jelas terkait jalur pengembangan karier, yang pada gilirannya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Aktivitas pengembangan karier pegawai menjadi unsur yang sangat krusial dalam upaya

meningkatkan kualitas kehidupan kerja secara keseluruhan.

Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Dalam penelitian ini ditemukan hasil Pengembangan Karier yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif menciptakan lingkungan kerja yang mendorong karyawan untuk berkreasi, berinovasi, dan berkontribusi pada pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Program pengembangan karier seperti pelatihan, *workshop*, dan pendidikan lanjutan memberikan karyawan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Dengan pengetahuan yang lebih luas dan keterampilan yang lebih baik, karyawan cenderung lebih siap dan termotivasi untuk mencoba hal-hal baru dan mempraktikkan ide-ide inovatif dalam pekerjaan mereka. Ketika karyawan merasa didukung dalam pengembangan karier mereka, mereka cenderung lebih percaya diri dalam mengemukakan ide-ide baru dan mencoba pendekatan-pendekatan inovatif dalam menyelesaikan masalah. Mereka merasa memiliki tanggung jawab dan kewenangan untuk mencoba solusi-solusi baru, yang pada gilirannya merangsang kreativitas dan inovasi di tempat kerja.

Karyawan yang memiliki keterikatan yang tinggi pada pekerjaan menunjukkan perilaku positif, antara lain dengan menyampaikan pandangan positif mengenai visi, misi, dan kegiatan organisasi. Dengan kata lain, kualitas kehidupan kerja memainkan peran penting dalam menghargai manusia di lingkungan kerja selain itu, karyawan yang memiliki keterikatan yang tinggi secara berkelanjutan berusaha mencapai sasaran kerja dengan penuh dedikasi, mengerahkan kemampuan dan potensi yang dimiliki (Lambriex, 2020). Hubungan antara Pengembangan Karier dan perilaku kerja inovatif telah dipelajari oleh berbagai peneliti. Mishra (2017) mempelajari dampak Pengembangan Karier pada kinerja karyawan dan mengungkapkan hubungan positif antara komitmen organisasional dan karyawan perilaku kerja inovatif. Kemudian (Qaisar, 2014) Dia juga menemukan bahwa kinerja pekerjaan muncul sebagai penentu utama komitmen karyawan dan manajer yang disarankan untuk memberikan perhatian khusus kepada para pendahulu Pengembangan Karier

sehingga dapat meningkatkan perilaku kerja inovatif dan kemudian meningkatkan produktivitas organisasi.

Efek Mediasi *Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Perilaku Kerja Inovatif* melalui *Pengembangan Karier*

Dari hasil penelitian ditemukan Pengembangan karier mampu menjadi variabel mediasi dalam hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dan Perilaku Kerja Inovatif di lingkungan kerja. Konsep ini menyoroti bagaimana upaya pengembangan karier yang efektif dapat membentuk kondisi yang mendukung bagi karyawan untuk berinovasi dan menghasilkan hasil kerja yang kreatif. Kualitas Kehidupan Kerja mencakup aspek-aspek seperti dukungan sosial, keseimbangan kerja-kehidupan, pengakuan atas kontribusi, dan lingkungan kerja yang positif. Ketika karyawan merasa didukung dalam aspek-aspek ini, mereka cenderung merasa lebih puas dan terlibat dalam pekerjaan mereka. Peningkatan kepuasan dan keterlibatan ini merupakan fondasi yang kuat bagi inovasi dalam lingkungan kerja. Pengembangan karier, di sisi lain, mencakup program-program pelatihan, pendidikan lanjutan, *mentorship*, dan peluang untuk bertumbuh secara profesional. Melalui upaya-upaya ini, karyawan dapat meningkatkan keterampilan mereka, memperluas pengetahuan mereka, dan mengembangkan kemampuan baru yang dapat mereka terapkan dalam pekerjaan mereka sehari-hari (Jain, 2016).

Sebagai variabel mediasi, pengembangan karier berperan sebagai jembatan antara kualitas kehidupan kerja yang baik dan perilaku kerja inovatif. Karyawan yang merasa didukung dan terlibat dalam program pengembangan karier cenderung memiliki rasa percaya diri yang lebih besar dalam mencoba ide-ide baru, mengambil risiko yang terukur, dan berpartisipasi dalam upaya-upaya inovatif di tempat kerja. Dengan demikian, melalui integrasi pengembangan karier sebagai variabel mediasi, organisasi dapat memanfaatkan potensi penuh dari kualitas kehidupan kerja yang baik untuk memacu perilaku kerja inovatif. Ini tidak hanya menguntungkan individu-individu yang terlibat, tetapi juga memperkuat kinerja keseluruhan organisasi dan membantu memastikan kelangsungan dan kesuksesannya di tengah-tengah

persaingan pasar yang semakin ketat (Beloor, 2017). Sebagai hasilnya, hal ini dapat meningkatkan daya saing organisasi, meningkatkan produktivitas, dan menciptakan nilai tambah dalam menghadapi tantangan yang terus berkembang (Nanjundeswaraswamy, 2020). Dengan memahami hubungan kompleks antara Kualitas Kehidupan Kerja, Pengembangan Karier, dan Perilaku Kerja Inovatif, organisasi dapat merancang kebijakan dan program yang menyeluruh untuk menciptakan lingkungan yang merangsang kreativitas dan pertumbuhan karyawan (Kaseger, 2017). Dalam kombinasi, faktor-faktor ini dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi dalam menghadapi perubahan dinamis di dunia bisnis. Harapannya, kinerja pegawai dapat meningkatkan perilaku kerja inovatif secara keseluruhan, merujuk pada keyakinan bahwa kualitas kehidupan kerja dapat meningkatkan kontribusi dan partisipasi para anggota atau pegawai dalam organisasi (Jansem, 2019). Temuan penelitian sebelumnya oleh Jansen (2019) juga mengonfirmasi bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Selain itu, kualitas kehidupan kerja juga menjadi impian para pegawai untuk tetap loyal nyaman dengan perusahaan dan menciptakan prestasi.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini terbukti bahwa Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif, Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karier, Pengembangan Karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif dan Pengembangan Karier mampu menjadi variabel mediasi. Temuan ini memberikan pandangan lebih mendalam tentang peran strategis Pengembangan Karier sebagai pendorong inovasi, dan dapat memberikan arahan berharga bagi perusahaan dalam perancangan kebijakan sumber daya manusia. Dengan memahami peranan mediasi Pengembangan Karier, perusahaan dapat merancang program-program yang lebih terarah untuk membentuk budaya inovatif yang berkelanjutan perusahaan.

Melalui analisis data yang seksama, penelitian ini menemukan bahwa karyawan

yang mengalami peningkatan dalam Kualitas Kehidupan Kerja mereka cenderung menunjukkan tingkat Perilaku Kerja Inovatif yang lebih tinggi. Faktor-faktor yang mencakup aspek-aspek seperti dukungan sosial, keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, serta pengakuan terhadap kontribusi karyawan, semuanya memberikan kontribusi positif terhadap inovasi di tempat kerja. Ditemukannya pengaruh positif ini dapat dijelaskan oleh fakta bahwa karyawan yang merasa diperhatikan, didukung, dan diakui dalam lingkungan kerja mereka cenderung lebih termotivasi untuk berpartisipasi dalam kegiatan inovatif. Kesejahteraan karyawan dalam aspek-aspek psikologis dan sosial, seperti kepuasan kerja dan hubungan antar pekerja yang baik, juga memainkan peran penting dalam menciptakan kondisi yang mendukung ide-ide kreatif dan solusi inovatif.

Pentingnya pengembangan karier dan partisipasi karyawan dalam kehidupan kerja menjadi fokus utama perusahaan. Kesuksesan pengembangan karier karyawan dapat dicapai ketika kepuasan kerja mereka telah terpenuhi. Sebaliknya, kualitas kehidupan kerja dapat terwujud saat perusahaan melihat kinerja yang unggul dari karyawan dan karyawan merasa dimanusiakan dalam proses membangun bisnis dengan kekeluargaan. Demikian pula, penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa kebijakan karier yang diimplementasikan adil dan merata, sehingga setiap karyawan memiliki peluang yang setara untuk pengembangan kariernya. Dengan memperhatikan keadilan dalam kesempatan pengembangan karier, perusahaan dapat memotivasi karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik mereka.

Seiring dengan itu, perusahaan perlu terus mendorong budaya pembelajaran dan pengembangan untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Dukungan terhadap pelatihan dan pengembangan karyawan menjadi investasi jangka panjang yang dapat membawa manfaat bagi karyawan dan organisasi secara keseluruhan. Setiap karyawan memiliki akses ke peluang pengembangan karier yang adil dan berkelanjutan, sejalan dengan visi dan misi perusahaan. Strategi pengembangan karier dan peningkatan kualitas kehidupan kerja karyawan dapat melibatkan beberapa langkah strategis. Melakukan analisis kebutuhan pengembangan karier untuk menentukan kompetensi yang diperlukan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Mengidentifikasi potensi kepemimpinan dan keahlian karyawan untuk memetakan jalur pengembangan karier yang sesuai.

Perusahaan perlu memahami bahwa Pengembangan Karier tidak hanya memberikan manfaat dalam hal pertumbuhan individu tetapi juga memainkan peran kunci dalam merangsang inovasi, perusahaan dapat mengoptimalkan upaya mereka untuk mencapai keseimbangan yang optimal antara pengembangan karyawan dan pencapaian tujuan inovatif di lingkungan kerja yang dinamis. Penelitian ini menyoroti bahwa melalui proses Pengembangan Karier, karyawan tidak hanya meningkatkan kemajuan karier mereka tetapi juga secara positif memengaruhi kemampuan mereka untuk menunjukkan perilaku inovatif. Pengembangan Karier berperan sebagai perantara, membawa dampak positif pada peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan motivasi, yang pada gilirannya merangsang Perilaku Kerja Inovatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu Said, A., Mohd Rasdi, R., Abu Samah, B., Silong, A. D., & Sulaiman, S. (2015). A career success model for academics at Malaysian research universities. *European Journal of Training and Development*, 39(9), 815-835.
- Ajum, A. M., Ahmed, J. S., & Karim, J. (2014). Do psychological capitalabilities really matter? The combine effect of psychological capital and peace of mind on work centarility and in role performance. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 8(2), 502-520.
- Arifin, Noor., (2019), "Aplikasi Konsep Quality of Work Life dalam Upaya Menumbuhkan Motivasi Karyawan Berkinerja Unggul" , *Usahawan*, No. 10, hal 25-29
- Armawati, D. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi (Kasus Karyawan Pt. Panin Bank Kantor Cabang Pekanbaru. *JOM FISIP*, 3(1), 1–15.
- Asad, M., & Mahfod, J. (2015). Training and Development and its Impact on the Employee's

- Performance A Study of Agility Company – Kingdom of Bahrain. *International Review of Management and Business Research*, 4(3), 700–712
- Basher Rubel, M. R., & Kee, D. M. H. (2014). Quality of work life and employee performance: Antecedent and outcome of job satisfaction in partial least square (PLS). *World Applied Sciences Journal*, 31(4), 456–467. <https://doi.org/10.5829/idosi.wasj.2014.31.04.142>
- Beloor, Vanishree; Nanjundeswaraswamy, Swamy, T. S.; Swamy, D. R. (2017), Employee commitment and quality of work life—A literature review. *The International Journal of Indian Psychology*, VOL 4, NO 2, 175-188.
- Bruce, E. May, RSM Lau, and Stephen K. Johnson, (2014), “ A Longitudinal Study of Quality of Work Life and Business Performance”, *Business Review*, Vol. LVIII, No. 2, p.3-7
- Budiansyah, Y. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasional Pada UPT B2PTTG - LIPI Subang. *SMART – Study & Management Research*, XIV(3), 10–14.
- De Jong, J. & Hartog, D. D. (2017). Measuring inovative work behavior. *Journal Creative and Innovation Management*, 19(1), 23-36.
- Dedidu, V., Leka, S., & Jain, A. (2018). Job demand, job resource and innovative work behavior: A european union study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, (1), 114.
- Distyawaty. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Aparatur Pengawas Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *E Jurnal Katalogis*, 5(4), 56–68. <https://doi.org/ISSN: 2302-2019>
- Eaton, Adrienne E., Michael E. Gordon and Jeffrey H. Keefe, 2012, “ The Impact of Quality of Work Life Programs and Grievance System Effectiveness on Union Commitment”, *Industrial and Labour Relations Review*, Vol. 45 No. 3, p.591-604
- Falola, H. O., Osibanjo, A. O., & Ojo, S. I. (2014). Effectiveness of Training and Dvelopment on Employees Performance and Organisation Competitiveness in the Nigerian Banking Industry. *Bulletin of the Transilvania University of Brasov. Economic Sciences. Series V*, 7(1), 161–170.
- Hamzah, H., Hubeis, M., & Hendri, I. (2020). The Effect of Career Development, Justice Organization and Quality of Work Life to Organizational Commitment and Implications to Organizational Citizenship Behavior of Employees at PT. Perkebunan Nusantara XIII. *International Review of Management and Marketing*, 10(3), 101.
- Hossain, Tanjela; Shirazi, Hasan (2018), Quality of Work Life among Women Employees Working in RMG Sector of Bangladesh, *Global Disclosure of EcoNOMics and Business*, VOL 7, NO 1, 27-40.
- Jain, Yogesh; Thomas, Renil. (2016), A study on quality of work life among the employees of a leading pharmaceuticals limited company of Vadodara district, *International Journal of Applied Research*, VOL 2, NO 5, 926-934
- Javed, Abdul Karim Khan & Samina Quratulain (2018) Inclusive Leadership and Innovative Work Behavior: Examination of LMX Perspective in Small Capitalized Textile Firms, *The Journal of Psychology*, 152:8, 594-612, DOI: 10.1080/00223980.2018.1489767.
- Jin, S., Li, Y., and Xiao, S. (2022). What drives employees' innovative behaviors in emerging-market multinationals? An integrated approach. *Front. Psychol.* 12, 803681. doi: 10.3389/fpsyg.2021.803681
- Joo, B.-K. (Brian), & Lim, T. (2013). Transformational Leadership and Career Satisfaction. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 20(3), 316–326. doi:10.1177/1548051813484359
- Kaseger, F. G., Sendow, M. G., & Tawas, N. H. (2017). Pengaruh pengembangan karir, pengalaman kerja dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk Kantor Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 5(2), 3058–3067.
- Lambriex-Schmitz, P., Van der Klink, M. R., Beusaert, S., Bijker, M., & Segers, M. (2020), Towards successful innovations in education, Development and validation of a multi-dimensional Innovative Work Behaviour Instrument. *Vocations and Learning*, VOL 1, NO 28, 313-340.
- Leitao, J., Pereira, D., & Goncalves, A. (2019). Quality of work life and organizational performance: workers' feelings of contributing, or not, to the organization's productivity. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(20), 1–18. <https://doi.org/10.3390/ijerph16203803>
- Leuhery, F. (2018). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, Dan Pengembangan Karir Tehadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi

- Maluku. Soso-Q: Jurnal Manajemen, 6(1), 118-133.
- Li, J. and Yeo, R.K. (2011), "Quality of work life and career development: perceptions of part-time MBA students", *Employee Relations*, Vol. 33 No. 3, pp. 201-220. <https://doi.org/10.1108/01425451111121740>
- Ma Prieto, I., and Pérez-Santana, M. (2014). Managing innovative work behavior : the role of human resource practices. *Pers. Rev.* 43, 184–208. doi: 10.1108/PR-11-2012-0199
- Mahdiah Omid, (2015), Interaction between Communication and Organizational Conflict and Its Relationship with Performance, *International Journal of Business and Administrative Studies*, 2015, 1(2): 6-12
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. In *Remaja Rosdakarya*. <https://doi.org/10.1038/cddis.2011.1>
- Manresa, A., Bikfalvi, A., & Simon, A. (2019). The impact of training and development practices on innovation and financial performance. *Industrial and Commercial Training*, 51(7–8), 421–444. <https://doi.org/10.1108/ICT-04-2019-0035>
- Martin, P., Marisa, S., & Peiro, M. J. (2017). Job demand, job resources and individual innovation at work: Going beyond karsek's model. *Psicothema*, 19(4), 621-626.
- Merwandi (2012). Pengaruh Quality Of Work Life dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Konservasi Sumber Daya Alam (KSDA) Sumatera Barat. Jurusan Manajemen ; Universitas Padang.
- Meyer, J.P dan Allen, N.J., (2014). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to organization. *Journal of occupational psychology*, 63, 1-18.
- Mishra, P., Bhatnagar, J., Gupta, R., & Wadsworth, M. S. (2017). How work-family enrichment influence innovative work behavior: Role of psychological capital and supervisory support. *Journal of Management and Organisation*, 10, 1-23.
- Mukuan, Anggy Susana. (2014). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Kantor Pusat. Universitas Sam Ratulangi.
- Nanjundeswaraswamy, T. S., D. R. Swamy, and P. Nagesh.(2020), Leadership styles mediating the relationship between quality of work life and employee commitment, *International Journal for Quality Research* ,VOL14, NO2, 387-412.
- Nanjundeswaraswamy, T. S., D. R. Swamy, and P. Nagesh.(2020), Leadership styles mediating the relationship between quality of work life and employee commitment, *International Journal for Quality Research* ,VOL14, NO2, 387-412.
- Nawawi, Hadari. (2016). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Negin, M, Omid.M and Ahmad, B.M (2015). The Impact of Organizational Commitment on Employees job performance. A study of Meli Bank. *International Journal of Contemporary Research in Business*. 5(5), 164-171.
- Nijhof, W. J., de Jong, J. M., & Beukhof, G. (2017). Employee commitment in changing organizations. *Journal of European Industrial Training*, 22(6), 243-248
- Pahlawi Lukman Ahmad Imron, (2017), Pengaruh Komunikasi, Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Tenaga Kependidikan Stie Adi Unggul Bhirawa (Stie "Aub") Surakarta. *Jurnal Ilmiah Profesional Indonesia*. Vol 1 No 1.
- Permarupan, P. Yukthamarani; AL-mamun, Abdullah; Saufi, Roselina Ahmad.(2018), Quality of work life on employees job involvement and affective commitment between the public and private sector in Malaysia. *Asian Social Science*, VOL 9, NO 7, 268-278.
- Purwanto, Agus and Purba, John Tampil and Sijabat, Rosdiana and Bernarto, Innocentius, The Role of Transformational Leadership, Organizational Citizenship Behaviour, Innovative Work Behaviour, Quality Work Life, Digital Transformation and Leader Member Exchange on Universities Performance (December 17, 2021). *Linguistica Antverpiensia*, 2021, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3987666>
- Qaisar, MU, Rehman , MS dan Suffyan, M, (2014), Exploring Effects of Organizational Commitment on Employee Performance: Implications for Human Resource Strategy, *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*, VOL 3, No 11
- Rethinam, G.S. & Ismail. M.(2018). Constructs of Quality of Work Life: Perspective of Information and Technology Professionals. *European Journal of Social Sciences*. Vol. 7, No. 1.
- Sajjad, NOushin Kamali; Abbasi, Badri,(2017), Studying the Relationship between Quality of work life and Organizational Commitment, *Research Journal of Recent Sciences*, VOL 3, NO 2, 92- 99.

- Saraji, N. & Dargahi, H. (2016). "Study of Quality of Work Life (QWL)", Dept of Health Care Management, School of Allied Medicine, Tehran University of Medical Sciences, Iran. *Iranian J Publ Health*, 35(4), 8-14
- Shaputra, A. R., & Hendriani, S. (2015). Pengaruh kompetensi, komitmen dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pt. Bank rakyat indonesia (persero) kantor wilayah pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, VII(1).
- Sirgy, J.M., Efraty, D, Siegel, P., & Lee, D. (2014). A new Measure of Quality of Work Life (QWL) and Organizational Commitment Based on Need Satisfaction and Spillover Theories. *Social Indicators Research*, 55(3), 241-302.
- Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P., & Lee, D. J. (2021). A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research*, 55, 241- 302.
- Sun, L., & Cheng, N. (2021). Impacts of Sense of Career Calling and Perceived Career Development Opportunities on Work Engagement: A Case Study of Undergraduate Academic Advisor. *International Journal of Business and Management*, 16(8), 37. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v16n8p37>
- Suzete, A. (2016). Effects of Authentic Leadership, Affective Commitment and Job Resourcefulness on Employees' Creativity and Individual Performance. *International Journal of Workplace Health Management*, 1038-1055.
- Yasar, M. F., Unal, O. F., & Zaim, H. (2013). Analyzing the Effects of Individual Competencies on Performance: a Field Study in Services Industries in Turkey. *Journal of Global Strategic Management*, 2(7), 67–67. <https://doi.org/10.20460/jgsm.2013715668>
- Zahir, Tayseer, (2016), The Impact of Quality of Work Life on Organizational Commitment: "A field study on the Citizen Service Center in Damascus Governorate, Tishreen University Journal for Research and Scientific Studies, Volume 38, Issue 1, Syria .
- Zin, Razali Mat, (2014), " Perception of Professional Engineers Toward Quality of Work Life and Organizational Commitment", *Gajahmada International Journal of Business*, Vol. 6. No. 3, p.323-334