**PENINGKATAN PERILAKU KERJA INOVATIF MELALUI KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR SEBAGAI VARIABEL MEDIASI STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT CISARUA MOUNTAIN DAIRY (CIMORY) CABANG KABUPATEN SEMARANG**

**Satria Avianda Nurcahyo**

Fakultas Ekonomi Hukum dan Humaniora, Universitas Ngudi Waluyo

*\*Correspondens Email* : satriaavianda@unw.ac.id

**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 menjadi penting untuk meningkatkan kinerja bisnis. Dengan mengembangkan karir, karyawan didorong dan termotivasi untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dengan efektif dan efisien. Tingkat efektivitas dan efisiensi kerja karyawan secara langsung mempengaruhi potensi pertumbuhan organisasi atau perusahaan meningkatkan kinerjanya secara maksimal. 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 digunakan dalam penelitian ini adalah sensus dengan tujuan jumlah seluruh populasi dijadikan penentuan jumlah sampel, penelitian menggunakan teknik sensus sebesar 210 responden. Hasil penelitian ini terbukti bahwa Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif.Hasil penelitian ini terbukti bahwa Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir.Hasil penelitian ini terbukti bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif. Hasil penelitian ini terbukti bahwa Pengembangan Karir mampu menjadi variabel mediasi. Hendaknya karyawan PT. Cisarua Mountain Dairy (Cimory) Kabupaten Semarang
Salah satu pertimbangan utama bagi setiap perusahaan adalah memfasilitasi pengembangan karir karyawan dalam lingkungan kerja mereka. Pengembangan karir mencapai tingkat optimal ketika kualitas kehidupan kerja terpenuhi. Sebaliknya, kualitas kehidupan kerja dapat terwujud saat perusahaan mengamati kinerja yang baik dari karyawan dan karyawan merasa terlibat dalam pengambilan keputusan serta pembentukan kebijakan perusahaan. Prinsip ini juga berlaku untuk PT. Cisarua Mountain Dairy (Cimory) di Kabupaten Semarang.

**Kata Kunci : Kualitas Kehidupan Kerja, Pengembangan Karir, Perilaku Kerja Inovatif**

1. **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. Oleh karena itu, perhatian terhadap kualitas kehidupan kerja karyawan menjadi krusial untuk meningkatkan kinerja bisnis.*Quality of Work Life (QWL*) atau kualitas kehidupan kerja merupakan suatu filsafat yang diterapkan dalam manajemen, bertujuan untuk mengelola organisasi 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. ebagai perspektif manajemen terhadap manusia, pekerja, dan organisasi, kualitas kehidupan kerja mencakup bentuk filsafat (Zin, 2014). Sebaliknya, pandangan lain menyatakan Kualitas kehidupan kerja merujuk pada persepsi karyawan 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. Oleh karena itu, peran utama dari kualitas kehidupan kerja adalah mengubah iklim organisasi baik dari segi teknis maupun manusiawi, 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 karir yang efektif. Menurut Distyawati (2017), karir mencakup semua pekerjaan atau posisi yang diemban selama karir seseorang. Sebaliknya, Armawati (2016) menyatakan bahwa karir melibatkan serangkaian pengalaman yang terkait dengan pekerjaan, 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 karir mencakup perencanaan dan manajemen karir, di mana perencanaan karir adalah langkah-langkah yang diambil oleh individu untuk mengidentifikasi dan mencapai tujuan karir mereka.

Adanya Pengembangan karir, sebagai bagian dari manajemen Sumber Daya Manusia, pada dasarnya memiliki tujuan untuk meningkatkan dan memperbaiki efektivitas pelaksanaan 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 karir, karyawan diberdayakan dan termotivasi untuk menjalankan tugas-tugas mereka dengan cara yang efektif dan efisien.

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 karir yang optimal dapat meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan, menghasilkan kinerja organisasi yang unggul. Kaseger (2017) juga menyebutkan bahwa individu yang menginginkan perkembangan karirnya perlu bekerja secara optimal Dengan menunjukkan performa yang unggul, pemimpin yang bertindak sebagai fasilitator pengembangan karir pegawai memainkan peran sentral dalam memberikan arah yang jelas terkait pengembangan karir untuk mencapai tujuan organisasi. Aktivitas pengembangan karir pegawai menjadi faktor kunci dalam upaya meningkatkan kinerja mereka.

**KAJIAN TEORI**

**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 penelitianya 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. Kenayamanan bekerja

**Pengembangan Karir**

Menurut Kaseger (2017), pengembangan karir 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 karir sebagai serangkaian usaha personal yang ditempuh oleh individu guna mencapai tujuan karirnya. Pegawai memiliki harapan besar terkait peningkatan dalam pengembangan karir, 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), karir 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 karir dan manajemen karir merupakan dua komponen penting dalam pertumbuhan karir. Proses di mana setiap orang menentukan dan bergerak menuju tujuan kariernya dikenal sebagai perencanaan karier. Di sisi lain, manajemen karir 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 karir, diperlukan upaya maksimal, seperti Dalam menunjukkan kinerja yang istimewa, peran seorang pemimpin sebagai fasilitator pengembangan karir pegawai seharusnya mencakup menyusun jalur pengembangan karir yang terstruktur untuk mencapai tujuan organisasi adalah suatu langkah yang esensial. Kegiatan pengembangan karir pegawai dianggap sebagai unsur yang sangat krusial dalam meningkatkan kinerja mereka. Pada dasarnya, tujuan dari pengembangan karir dalam manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan dan memperbaiki efektivitas pelaksanaan pekerjaan sehingga para pegawai dapat memberikan kontribusi terbaik dalam mencapai tujuan bisnis organisasi. atau perusahaan. Kaseger (2017) menyatakan bahwa berbagai indikator yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1. Perlakuan yang adil dalam berkarir
2. Keperdulian 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 membatasi perilaku inovatif sebagai usaha yang dilakukan secara sengaja untuk mencapai hasil baru 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 inventif 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 konstribusi.
2. *Adanya ide yang kreatif*, Kehadiran ide kreatif memegang peran utama dalam membentuk konsep untuk pengoptimalan. Orang yang memiliki tingkat kemampuan ini biasanya dapat melihat solusi dari suatu masalah dengan cara berpikir yang inovatif. Proses generasi ide melibatkan restrukturisasi informasi dan konsep yang sudah ada untuk meningkatkan kinerja.
3. *Dukungan yang baik dari rekan kerja*, Mencari dukungan dan membangun koalisi, seperti mengajak 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**

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 (Jansem, 2019). Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jansen (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.

Top of Form

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

**Hubungan Pengembangan Karir dan Perilaku kerja inovatif**

Agar dapat memberikan kontribusi terbaik dalam mencapai hasil perilaku kerja inovatif, pengembangan karir 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 karir 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 karir 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 karir pegawai menjadi suatu aspek yang sangat signifikan. Pimpinan, sebagai fasilitator pengembangan karir pegawai, memiliki peran penting dalam menyediakan jalur pengembangan karir yang jelas untuk mencapai tujuan organisasi. Individu yang ingin mengembangkan karirnya harus berusaha semaksimal mungkin dengan menunjukkan kinerja yang unggul.

***H2 : Bila Pengembangan Karir meningkat, maka Perilaku kerja inovatif meningkat***

**Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dan Pengembagan Karir**

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). Top of Form

Untuk mencapai tujuan perusahaan, peran pimpinan sebagai fasilitator pengembangan karir pegawai seharusnya melibatkan penyediaan jalur pengembangan karir yang terstruktur. Faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dianggap sebagai kegiatan pengembangan karir. Dalam manajemen sumber daya manusia, tujuan dasar dari pengembangan karir 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 Karir meningkat***

1. **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. 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 popolasi dijadikan sampel (Riduwan, 2010:64).

**4. PEMBAHASAN**

**Gambar 1.1 Structural Model Testing**

 **Tabel 1.1 Pengujian Hipotesis**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Original Sample (O)** | **Sample Mean (M)** | **Standard Deviation (STDEV)** | **T Statistic (O/STDEV)** | **P Values****(Sig.)** | **Kesimpulan** |
| **QWL – IWB****QWL – CD****CD – IWB** | 0.2460.4480.310 | 0.2710.4860.306 | 0.1240.0800.128 | 1.9875.6072.245 | **0.024****0.000****0.008** | **Positif Signifikan** |

**Tabel 1.2 Pengujian Efek Mediasi**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Original Sample (O)** | **Sample Mean (M)** | **Standard Deviation (STDEV)** | **T Statistic (O/STDEV)** | **P Values****(Sig.)** | **Kesimpulan** |
| **QWL - CD - IWB**  | 0.139 | 0.148 | 0.067 | 2.068 | **0.020** | **Mampu Memediasi** |

**Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Perilaku Kerja Inovatif**

Hasil penelitian ini terbukti bahwa Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan serta efektif untuk membangun Perilaku Kerja Inovatif. Artinya semakin tinggi Kualitas Kehidupan yang dirasakan karyawan,maka semakin tinggi pula Perilaku Kerja Inovatif karyawan yang dihasilkan. Hal ini sesuai dengan penilaian responden tentang salah satu variabel Kualitas Kehidupan Kerja yang tertinggi kedua yaitu indicator lingkungan kerja yang kondusif. Halini menunjukkan bahwa karyawan PT. Cisarua Mountain Dairy (Cimory) Kabupaten Semarang memiliki kondisi dengan lingkungan yang mendukung daya kerja karyawan dengan lingkungan yang kondusif maka karyawan mampu secara optimal untuk memaksimalkan kinerjanya dengan adanya lingkungan yang kondusif maka karyawan karyawan PT. Cisarua Mountain Dairy (Cimory) Kabupaten Semarang mampu untuk memberikan Kontribusi ide, pandangan, atau gagasan konstruktif sangat diperlukan, baik dalam merancang program maupun untuk memastikan kelancaran pelaksanaannya. Hal ini juga berlaku untuk mewujudkan program dengan berbagi 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 (Jansem, 2019).

**Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Pengembagan Karir**

 Hasil penelitian ini terbukti bahwa Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan serta efektif untuk membangun Pengembangan Karir. Artinya semakin tinggi Kualitas Kehidupan yang dirasakan karyawan,maka semakin tinggi pula Pengembangan Karir karyawan yang dihasilkan. Hal ini sesuai dengan penilaian responden tentang salah satu variabel Pengembangan Karir yang tertinggi kedua yaitu perlakuan yang adil dalam karir ini menandakan adanya perlakuan yang adil dalam kesempatan pengembangan karir pada pada karyawan karyawan PT. Cisarua Mountain Dairy (Cimory) Kabupaten Semarang. Hal ini menunjukkan bahwa Dalam suatu perusahaan, diharapkan karyawan mampu memberikan kinerja terbaik melalui pengembangan karir 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 karir menjadi semakin penting. Oleh karena itu, setiap organisasi memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi untuk memberikan pelayanan yang optimal.Shaputra & Hendriani (2015) menemukan hasil dimana pengembangan karir yang baik dapat memperbaiki dan meningkatkan efektifitas pelaksanaan pekerjaan sehingga terwujud perilaku kerja inovatif yang baiki. Kaseger (2017) menyatakan bahwa Individu yang menginginkan perkembangan karirnya harus berupaya semaksimal mungkin dengan menunjukkan kinerja yang unggul. Dalam konteks ini, peran pimpinan sebagai fasilitator pengembangan karir pegawai menjadi sangat penting. Hal ini karena pimpinan dapat memberikan arah yang jelas terkait jalur pengembangan karir, yang pada gilirannya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Aktivitas pengembangan karir pegawai menjadi unsur yang sangat krusial dalam upaya meningkatkan kualitas kehidupan kerja secara keseluruhan.

**Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Perilaku Kerja Inovatif**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengembangan Karir memiliki dampak positif dan signifikan serta efektif dalam membangun Perilaku Kerja Inovatif. Artinya, semakin tinggi persepsi karyawan terhadap Pengembangan Karir, semakin tinggi pula tingkat Perilaku Kerja Inovatif yang dihasilkan. Dengan demikian, Pengembangan Karir berperan penting dalam membentuk Perilaku Kerja Inovatif. Temuan ini sesuai dengan penilaian responden terhadap salah satu variabel Pengembangan Karir, terutama pada indikator Keterikatan pada Organisasi yang dinilai tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan PT. Cisarua Mountain Dairy (Cimory) di Kabupaten Semarang menganggap Pengembangan Karir memiliki peran yang signifikan dalam membentuk Perilaku Kerja Inovatif memliki keterikatan yang baik antar karyawansehingga mampu menumbuhkan perasaan saling memiliki diantara para karyawan sehingga mampu mengoptimalkan kinerjanya. 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.Hubungan antara Pengembangan Karir dan perilaku kerja inovatif telah dipelajari oleh berbagai peneliti. Mishra (2017) mempelajari dampak Pengembangan Karir 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 Karir sehingga dapat meningkatkan perilaku kerja inovatif dan kemudian meningkat produktivitas organisasi.

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

 Model penelitian ini menunjukkan bahwa varibel mediasi Penegmbangan Karir 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 Karir 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. 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.

Top of Form

**5. KESIMPULAN**

1. Hasil penelitian ini terbukti bahwa Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif.
2. Hasil penelitian ini terbukti bahwa Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir.
3. Hasil penelitian ini terbukti bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif.
4. Hasil penelitian ini terbukti bahwa Pengembangan Karir mampu menjadi variabel mediasi.

**6. IMPLIKASI PRAKTIS**

Pentingnya pengembangan karir dan partisipasi karyawan dalam kehidupan kerja PT. Cisarua Mountain Dairy (Cimory) di Kabupaten Semarang menjadi fokus utama perusahaan. Kesuksesan pengembangan karir 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.

Dalam perjalanannya, karyawan PT. Cisarua Mountain Dairy (Cimory) di Kabupaten Semarang diharapkan memberikan hasil terbaik, yang dimulai dengan pengembangan karir sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Meski demikian, pengembangan saja tidak cukup untuk memastikan karyawan dapat memberikan kinerja terbaik dalam pekerjaannya. Selain kualitas kehidupan, pengembangan karir juga menjadi kunci agar karyawan dapat memberikan hasil terbaik bagi organisasi atau perusahaan. Dengan menerapkan perlakuan yang adil dalam kesempatan pengembangan karir, persaingan yang semakin masif akibat perubahan teknologi yang cepat dan era kemajuan lingkungan pada setiap aspek kehidupan manusia dapat dihadapi. Oleh karena itu, setiap organisasi memerlukan sumber daya manusia yang memiliki keahlian khusus yang tersertifikasi.

Demikian pula, penting bagi PT. Cisarua Mountain Dairy (Cimory) Kabupaten Semarang untuk memastikan bahwa kebijakan karir yang diimplementasikan adil dan merata, sehingga setiap karyawan memiliki peluang yang setara untuk pengembangan karirnya. Dengan memperhatikan keadilan dalam kesempatan pengembangan karir, perusahaan dapat memotivasi karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik mereka. Karyawan yang merasakan bahwa mereka diperlakukan dengan adil cenderung lebih termotivasi dan berperilaku kerja inovatif terhadap pekerjaan mereka. Oleh karena itu, penting bagi manajemen PT. Cisarua Mountain Dairy (Cimory) Kabupaten Semarang untuk memastikan transparansi dan objektivitas dalam proses penilaian kinerja dan penempatan posisi karir.

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. Dengan demikian, PT. Cisarua Mountain Dairy (Cimory) Kabupaten Semarang dapat memastikan bahwa setiap karyawan memiliki akses ke peluang pengembangan karir yang adil dan berkelanjutan, sejalan dengan visi dan misi perusahaan.Strategi pengembangan karir dan peningkatan kualitas kehidupan kerja karyawan di PT Cisarua Mountain Dairy (Cimory) dapat melibatkan beberapa langkah strategis. Berikut beberapa saran:

**Analisis Kebutuhan Pengembangan Karir:**

* + Melakukan analisis kebutuhan pengembangan karir untuk menentukan kompetensi yang diperlukan dalam pencapaian tujuan perusahaan.
	+ Mengidentifikasi potensi kepemimpinan dan keahlian karyawan untuk memetakan jalur pengembangan karir yang sesuai.

**Pengembangan Program Pelatihan:**

* + Merancang dan melaksanakan program pelatihan yang berfokus pada pengembangan keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan pekerjaan dan karir karyawan.
	+ Menyediakan peluang pelatihan lintas departemen untuk meningkatkan fleksibilitas dan pemahaman lintas fungsi.

**Mentoring dan Pembinaan:**

* + Mengimplementasikan program mentoring dan pembinaan untuk membimbing karyawan yang berpotensi.
	+ Membangun kemitraan antara karyawan senior dan junior untuk mendukung pertumbuhan profesional.

**Peningkatan Lingkungan Kerja:**

* + Menilai dan meningkatkan aspek-aspek kualitas kehidupan kerja, termasuk faktor-faktor seperti kondisi kerja, dukungan rekan kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja.
	+ Memastikan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung pertumbuhan pribadi dan profesional.

**Program Kesejahteraan Karyawan:**

* + Menyediakan program kesejahteraan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan.
	+ Menyediakan fasilitas dan kebijakan yang mendukung kesehatan mental dan fisik karyawan.

**Evaluasi Kinerja dan Pemetaan Karir:**

* + Melakukan evaluasi kinerja secara teratur untuk memberikan umpan balik konstruktif kepada karyawan.
	+ Membuat pemetaan karir yang jelas, termasuk peluang untuk kemajuan di dalam perusahaan.

**Konsultasi dan Partisipasi Karyawan:**

* + Melibatkan karyawan dalam proses perencanaan karir dan pengambilan keputusan terkait kebijakan dan program pengembangan.
	+ Menyediakan saluran komunikasi terbuka untuk mendengar masukan dan kebutuhan karyawan.

**Fleksibilitas Kerja:**

* + Menyediakan opsi kerja fleksibel atau jadwal kerja yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan individu.
	+ Memperhatikan kebijakan kerja jarak jauh yang memungkinkan karyawan untuk bekerja dari tempat yang nyaman.

Dengan menerapkan strategi-strategi ini, diharapkan PT Cisarua Mountain Dairy (Cimory) dapat meningkatkan pengembangan karir dan kualitas kehidupan kerja karyawan, sehingga mendukung pertumbuhan dan kesejahteraan mereka dalam lingkungan kerja.

**7. NOVELTY / KEBAHARUAN**

Karyawan di PT. Kabupaten Semarang. Cisarua Mountain Dairy (Cimory) dituntut untuk bekerja dengan standar tertinggi dari waktu ke waktu, dimulai dengan pertumbuhan karir sesuai dengan kompetensinya. Namun kompetensi saja tidak dapat menjamin bahwa pekerja dapat memberikan upaya terbaik dalam pekerjaannya. Selain kemahiran, kebiasaan kerja kreatif juga penting bagi mereka untuk memberikan hasil yang optimal bagi kelompok atau bisnis. Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk memberikan layanan yang luar biasa dan bermanfaat, dan hal ini dapat dicapai dengan mengupayakan perlakuan yang adil dalam pengembangan karir dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat yang disebabkan oleh kemajuan teknis yang pesat dan dinamika lingkungan di setiap elemen kehidupan manusia. Selain keterampilan, kebiasaan kerja kreatif sangat penting bagi individu untuk memberikan hasil yang optimal.

**DAFTAR PUSTAKA**

Ajum, A. M., Ahmed, J. S., & Karim, J. (2014). Do psychological capitalbilities 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.

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 europan union study. Europan 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, Adrianne 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

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.

Mahdieh 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

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 ofoccupational psychology, 63, 1-18.

Mishra, P., Bhatnagar, J., Gupta, R., & Wadswoth, 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.

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 OrganizationalCommitment 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.

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 Journalof Social Sciences. Vol. 7, No. 1.

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.

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.

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