



## PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF PADA KARYAWAN GEN Z DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI: STUDI PADA KARYAWAN USAHA CAKE DI KOTA PALANGKA RAYA

*THE EFFECT OF WORK INVOLVEMENT AND ORGANIZATIONAL SUPPORT ON INNOVATIVE WORK BEHAVIOR OF GEN Z EMPLOYEES WITH JOB SATISFACTION AS A MEDIATION VARIABLE: A STUDY OF CAKE BUSINESS EMPLOYEES IN PALANGKA RAYA CITY*

Ella Afrida Purba<sup>1\*</sup>, Anike Retawati<sup>2</sup>, Pratiwi Hamzah<sup>3</sup>, Jonathan Giovanni<sup>4</sup>

Universitas Palangka Raya

\*Email Correspondence: purbae223@gmail.com

### Abstract

This study aims to analyze The Influence of Work Engagement and Organizational Support on Innovative Work Behavior Among Gen Z Employees, With Job Satisfaction as A Mediating Variable (A Study of Cake Business Employees in Palangka Raya). The background of this study stems from the decline in innovation among Gen Z employees, even though this generation is known for its creativity, which is currently emerging in the world of work, especially in the culinary business. This study uses a quantitative approach with partial least square (PLS) analysis techniques. The population in this study consisted of 75 Gen Z employees working in cake shops in Palangka Raya City. The sampling technique used purposive sampling. The results of the study indicate that work engagement and organizational support have a positive and significant effect on employees' innovative work behavior. Additionally, job satisfaction also has a significant effect on innovative work behavior and mediates the relationship between work engagement and organizational support toward innovative work behavior.

**Keywords:** Work engagement, Organizational support, Innovative work behavior, Job satisfaction.

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Dukungan Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada Karyawan Gen Z Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Usaha Cake Di Kota Palangka Raya). Latar belakang dari penelitian ini dimulai dari menurunnya tingkat inovasi pada kalangan karyawan Gen Z walaupun generasi ini dikenal dengan sifat kreativitas yang saat ini muncul dalam dunia kerja khususnya dalam usaha kuliner. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis partial least square (PLS). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan generasi Z yang bekerja di toko usaha *cake* yang ada di Kota Palangka Raya sebanyak 75 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan kerja dan dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan. Selain itu, kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif dan memediasi hubungan antara keterlibatan kerja serta dukungan organisasi terhadap perilaku kerja inovatif.

**Kata kunci:** Keterlibatan kerja, Dukungan Organisasi, Perilaku Kerja Inovatif, Kepuasan Kerja.

### PENDAHULUAN

Pada era perkembangan teknologi digital dalam beberapa dekade terakhir telah membawa dampak besar terhadap berbagai sektor salah satunya yaitu kewirausahaan (Baharuddin *et al.* 2025). Setiap pelaku usaha dapat merespon tren dan peluang baru dalam

meningkatkan dan mengembangkan produk dan juga layanan yang sesuai dengan kebutuhan pasar yang terus berubah melalui inovasi. Menurut (Simamora and Pradana 2023) inovasi adalah suatu proses tindakan atau pemikiran manusia yang menghasilkan ide atau gagasan baru yang diterapkan untuk meningkatkan atau memperbaiki suatu produk maupun jasa. Usaha kecil dan menengah (UMKM) menjadi salah satu usaha yang membutuhkan inovasi agar tetap dapat meningkatkan dan juga memperbaiki kualitas produk (Fauzi Nurhidayat et al. 2023). Kota Palangka Raya sebagai ibu kota Provinsi Kalimantan Tengah, menjadi salah satu pusat pertumbuhan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) yang signifikan. Pertumbuhan UMKM tidak hanya mencerminkan dinamika ekonomi lokal, akan tetapi juga harus di barengi dengan inovasi. Salah satu usaha UMKM paling banyak bergerak pada bidang kuliner khusunya di kota Palangka Raya, yaitu pada bisnis usaha *cake*. Usaha pada bidang ini mengalami pertumbuhan signifikan hal ini tentunya didorong oleh perubahan gaya hidup dan meningkatnya apresiasi masyarakat terhadap produk kuliner yang berkualitas (Dewi & Sari 2020).

Tantangan yang sering di hadapi setiap pelaku usaha diantaranya yaitu kurangnya inovasi dalam berwirausaha, sumber daya manusia yang kreatif dan juga adaptif terhadap lingkungan maupun teknologi serta persaingan yang ketat sehingga menuntut karyawan untuk dapat terus berinovasi dalam memberikan nilai tambah bagi perusahaan (Nurhidayat et al. 2023). Transformasi ini tidak hanya berdampak pada cara kerja, akan tetapi juga pada ekspektasi dan perilaku karyawan, terutama saat ini Generasi Z kini telah memasuki dunia kerja hampir 28% (Suyasa 2024). Generasi Z memiliki karakteristik unik yang berbeda dari generasi sebelumnya, yaitu memiliki kemampuan pemahaman teknologi yang tinggi, kepribadian yang kreatif, adaptif, dan juga memiliki pola pikir inovatif khususnya mendorong dalam perilaku kerja inovatif yang dapat meningkatkan daya saing terutama pada UMKM (Ramdhani et al. 2024).

Perilaku kerja inovatif oleh (Hammond 2019) dalam (Widiastuti 2024) yang menyatakan bahwa perilaku kerja inovatif merupakan sikap memperkenalkan, mengajukan dan mengimplementasikan ide, produk, serta prosedur baru ke dalam pekerjaan. Bagi generasi ini, perubahan justru menjadi sebuah tantangan yang membuat mereka semakin gesit, karena semakin menantang suatu perubahan maka semakin besar peluang mereka untuk ikut terlibat dalam mengeksplor hal baru yang sebelumnya belum pernah mereka temukan (Sawitri 2022). Maka keterlibatan kerja menjadi salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan oleh organisasi agar generasi ini dapat memberikan kontribusi maksimal, karena salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif yaitu dengan adanya keterlibatan kerja. Menurut (Goretti et al. 2025) keterlibatan kerja merupakan sebagai tingkat sejauh mana seorang karyawan dapat mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya dan secara aktif dapat berpartisipasi di dalamnya, dan menganggap performansi yang dilakukannya penting untuk harga dirinya.

Selain itu, dukungan organisasi juga menjadi salah satu peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi inovasi. Dukungan organisasi adalah tingkat keyakinan anggota terhadap organisasi tempat bekerja yang memberikan keadilan,

menghargai kontribusi, memperhatikan kesejahteraan, memberikan pengakuan atas keberadaan anggota, serta memberikan jaminan kondisi kerja kepada anggota dukungan ini dapat berupa pengakuan dan kesempatan untuk mengembangkan ide-ide baru (Efendi et al. 2025). Selain itu dukungan organisasi dapat juga berupa fasilitas, kebijakan, dan budaya kerja yang kondusif juga menjadi faktor kunci dalam mendorong motivasi dan perilaku kerja inovatif pada karyawan Gen Z. Selain keterlibatan kerja dan dukungan organisasi, kepuasan kerja juga menjadi salah satu hal penting, karena kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya (Sawitri 2022). Kepuasan kerja dalam konteks ini dianggap sebagai variabel kunci yang dapat menjadi penghubung antara keterlibatan kerja dan dukungan organisasi terhadap perilaku inovatif. Dimana UMKM menjadi instrumen penting yang dapat membangun dan memperkuat karakter kewirausahaan pada Generasi Z. Beberapa studi juga menunjukkan bahwa kewirausahaan di kalangan Generasi Z tidak hanya berfungsi sebagai jalur karir alternatif, akan tetapi juga dapat sebagai wahana dalam melakukan inovasi dan penciptaan dampak sosial.

Namun, pada praktiknya terdapat tantangan nyata dalam menjaga keterlibatan kerja dan menciptakan dukungan organisasi yang efektif agar generasi Z dapat berperilaku inovatif secara konsisten (Sawitri 2022). Dengan munculnya isu bahwa saat ini rendahnya tingkat inovasi di kalangan Generasi Z, meskipun generasi ini dikenal sebagai individu yang kreatif dan juga adaptif. Sebuah studi Gallup mengungkapkan bahwa keterlibatan karyawan muda menurun dari 40% menjadi 35%, menunjukkan semakin terputusnya hubungan antara pemimpin dan karyawan. Gen Z tidak menolak pekerjaan namun menolak tempat kerja yang tidak mendukung mereka (Khomarudin et al. 2025). Dalam penelitian yang dilakukan (Sawitri 2022) mengungkapkan bahwa masih banyak organisasi belum sepenuhnya memahami cara untuk memfasilitasi dan memotivasi generasi ini dalam berkontribusi secara inovatif.

Meskipun beberapa penelitian sebelumnya telah mengkaji hubungan antara keterlibatan kerja, dukungan organisasi, perilaku inovatif, dan kepuasan kerja namun terdapat adanya kesenjangan dari hasil penelitian. Seperti hasil penelitian yang dilakukan (Reano et al. 2022) bahwa jika keterlibatan kerja meningkat, dan juga dukungan organisasi meningkat yang diikuti juga dengan kepuasan kerja yang meningkat maka perilaku kerja inovatif juga akan semakin meningkat. Sementara hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sabila et al. 2023) menunjukan hasil bahwa adanya pengaruh langsung dari dukungan organisasi terhadap perilaku inovatif tanpa harus melalui kepuasan kerja sebagai faktor utama yang harus ada agar dukungan organisasi berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif. Oleh karena itu, penting untuk mengeksplorasi kembali bagaimana keterlibatan kerja dan dukungan organisasi dapat berfungsi sebagai pendorong perilaku inovatif, serta bagaimana kepuasan kerja dapat berperan sebagai variabel mediasi khususnya pada karyawan Gen Z usaha *cake* di Kota Palangka Raya.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Dukungan

Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada Gen Z Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi ” (Studi Pada Karyawan Usaha *Cake* di Kota Palangka Raya).

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Perilaku Kerja Inovatif**

Perilaku kerja inovatif merupakan perilaku individu untuk menampilkan, mempromosikan, dan juga mengimplementasikan ide baru di dalam pekerjaan, kelompok atau organisasi kerjanya (Reano et al.2022). Lebih jauh (Ardana 2020) dalam (Kurniawati 2024) berpendapat bahwa perilaku kerja inovatif adalah sikap memperkenalkan, mengajukan dan mengimplementasikan ide, produk, serta prosedur baru ke dalam pekerjaan. Hal ini tentu membutuhkan inisiasi dan implementasi dari ide-ide kreatif. Menurut (Kurniawati 2024) adapun indikator perilaku kerja inovatif adalah Eksplorasi ide (*Idea Exploration*), Promosi Ide (*Idea Championing*), Implementasi ide (*Idea Implementation*).

### **Keterlibatan Kerja**

Keterlibatan kerja dapat diartikan sebagai adanya kemauan karyawan untuk berusaha, mempercayai organisasi dan bekerja dengan baik untuk memberikan kontribusi untuk mencapai keberhasilan organisasi sehingga pekerjaan tersebut menjadi bagian penting dari citra diri mereka (Ajiardani and Anjaningrum 2022). Kemudian menurut (Erwan and Yulihasri 2024) keterlibatan kerja di antara tingkat organisasi telah muncul sebagai pendorong yang tak terbantahkan bagi kemampuan organisasi untuk berinovasi. Adapun indikator keterlibatan kerja yaitu, aktif berpartisipasi dalam pekerjaan, menunjukkan pekerjaan sebagai prioritas, rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan (Mardikaningsih and Darmawan 2022). Berdasarkan beberapa pendapat yang telah dikemukakan oleh para ahli, maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa keterlibatan kerja, merupakan komitmen seorang karyawan terhadap pekerjaannya ditandai dengan karyawan yang memiliki kepedulian tinggi terhadap suatu pekerjaan, adanya perasaan terikat secara psikologis terhadap pekerjaan yang dilakukannya, keyakinan yang kuat terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan dan terlibat secara aktif terhadap pekerjaannya, serta menyadari bahwa prestasi kerjanya merupakan hal yang sangat penting bagi harga dirinya.

### **Dukungan organisasi**

Dukungan organisasi merupakan persepsi bahwa mereka menerima dorongan dan bantuan sebagai anggota organisasinya. Sementara itu (Efendi et al. 2025) mengungkapkan bahwa dukungan organisasi adalah tingkat keyakinan anggota terhadap organisasi tempat mereka bekerja yang memberikan keadilan, menghargai kontribusi, memperhatikan kesejahteraan, memberikan pengakuan atas keberadaan anggota, serta memberikan jaminan kondisi kerja kepada anggota. Dukungan organisasi yang dirasakan dapat diartikan sebagai persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan peduli tentang kesejahteraan karyawan (Daulay and Wahyono 2020). Menurut (Kusumah 2020) yang menjadi indikator dukungan organisasi meliputi, organisasi menghargai

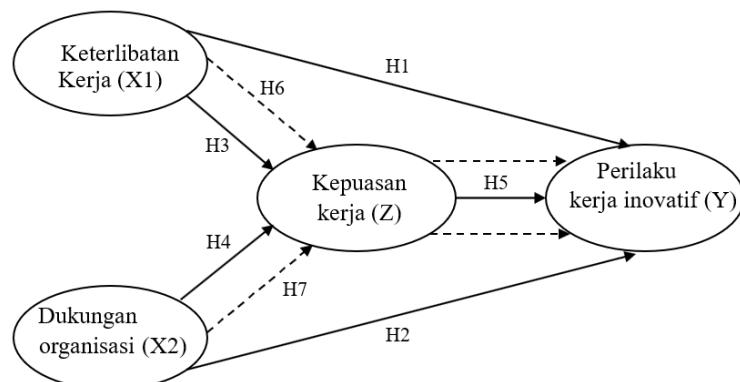
kontribusi karyawan, organisasi menghargai usaha ekstra yang telah karyawan berikan, organisasi akan memperhatikan segala keluhan dari karyawan.

### Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting di dalam manajemen sumber daya manusia, hal ini mempengaruhi pada produktifitas karyawan dalam bekerja. Menurut (Wiranawata et al. 2022) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan faktor psikologis. Sementara itu (Luthans 2021) dalam (Firmansyah 2024) mendefenisikan kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan yang dilakukan. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki oleh seorang karyawan, di mana individu dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan dan capaian perusahaan. Adapun indikator kepuasan kerja menurut (Marhayani et al. 2022) pekerjaan, gaji dan imbalan, kesempatan berpendapat, rekan kerja.

### Kerangka Konsep Penelitian

Kerangka penelitian itu menjadi konsep dalam penelitian yang berperan menghubungkan antara visualisasi antara satu variabel terhadap variabel lainnya, pada akhirnya penelitian menjadi tertata secara sistematis serta dapat diterima tentunya oleh semua pihak.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

### Hipotesis Penelitian

1. H1: Keterlibatan kerja berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pada karyawan Gen Z usaha cake di kota Palangka Raya.
2. H2: Dukungan organisasi berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pada karyawan Gen Z usaha cake di kota Palangka Raya.
3. H3 : Keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan Gen Z usaha cake di kota Palangka Raya.

4. H4: Dukungan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan Gen Z usaha *cake* di kota Palangka Raya.
5. H5: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pada karyawan Gen Z usaha *cake* di kota Palangka Raya
6. H6: Keterlibatan kerja berpengaruh terhadap perilaku inovatif dimediasi oleh kepuasan pada karyawan Gen Z usaha *cake* di kota Palangka Raya.
7. H7 : Dukungan organisasi berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif dimediasi oleh kepuasan kerja pada karyawan Gen Z usaha *cake* di kota Palangka Raya.

## METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif kuantitatif, untuk mengetahui hubungan sebab akibat antar variabel melalui pengujian hipotesis secara statistik. Metode penelitian kuantitatif menurut (Sugiyono 2017) yaitu metode penelitian yang berlandaskan terhadap filsafat positivisme, digunakan dalam meneliti terhadap sampel dan populasi penelitian, teknik pengambilan sampel umumnya dilakukan dengan *non probability sampling*.

Populasi adalah area generalisasi yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu dengan objek atau subjek yang telah dipilih peneliti untuk dipelajari dan kemudian menghasilkan kesimpulan (Sugiyono 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan usaha cake di Kota Palangka Raya yang telah memasuki dunia kerja.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Bhardwaj 2019) dalam (Putra et al. 2020). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini merupakan *non probability sampling* dengan metode *purposive sampling* karena pemilihan sampel didasarkan pada kriteria yang telah ditentukan oleh peneliti. Adapun kriteria sampel yang telah ditetapkan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Berjenis kelamin laki-laki dan perempuan
2. Berusia antara 18 sampai 28 tahun saat penelitian dilakukan
3. Telah bekerja minimal selama 6 bulan
4. Memiliki kontrak kerja yang aktif atau karyawan tetap

Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 75 responden. Instrumen penelitian data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kusioner. Dalam penelitian ini kuesioner dibuat dengan menggunakan *Google Form* yang kemudian disebarluas melalui *Group Whatsapp*, *Instagram* dan Media Sosial Lainnya. Menurut (Sugiyono, 2023), kuesioner merupakan sebuah alat pengumpul data yang berisi serangkaian pertanyaan, baik bersifat terbuka maupun tertutup. Data primer diperoleh langsung dari jawaban responden yang mengisi pernyataan berdasarkan indikator variabel yang diubah menjadi item survei. Instrumen pengukuran yang dipakai adalah skala Likert, di mana setiap pernyataan memiliki lima opsi jawaban untuk mengukur persepsi subjek, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), serta Sangat Tidak Setuju (STS).

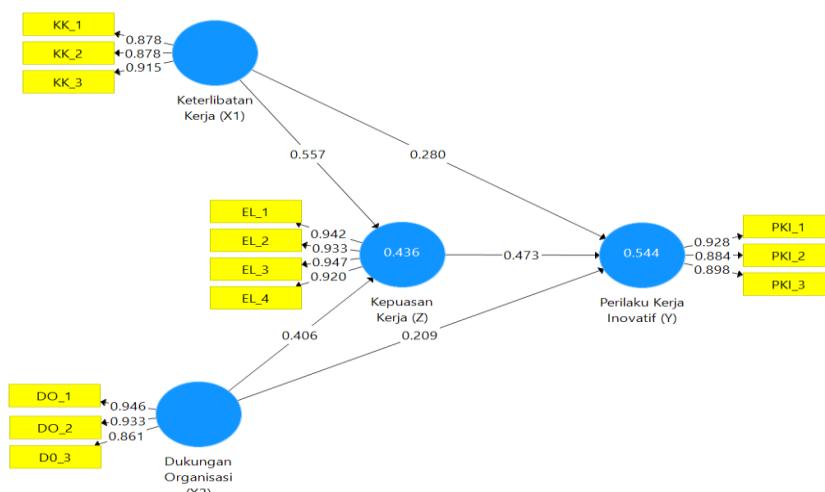
Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan menggunakan pendekatan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan bantuan software *SmartPLS* versi 3.0. *Partial Least*

*Square* terdiri dari dua model, yaitu model pengukuran (*outer model*) dan *model structural (inner model)*. Validitas konvergen diuji melalui nilai *loading factor* dan *Average Variance Extracted* (AVE) untuk memastikan keabsahan konstruk instrumen (Ghozali and Kusumadewi 2023). Sementara itu, untuk mengukur reliabilitas, digunakan *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* yang merefleksikan kekuatan hubungan antar variabel. Adapun pengujian hipotesis pada model struktural dilakukan dengan melihat nilai R-square, koefisien jalur, dan signifikansi *statistic*. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan nilai *t-statistik* minimal 1,96 pada taraf signifikansi 5% melalui *SmartPLS 3.0*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Model pengukuran (*outer model*)

Model pengukuran (*outer model*) bertujuan untuk menilai korelasi antara tingkat skor item atau indikator dengan skor konstruknya yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu item pernyataan.



Gambar 2. Hasil *Outer Model SmartPls*

## Uji Validitas

### Convergent Validity

Dalam uji validity data yang digunakan merupakan data penilaian hasil *outer loading* atau *outer factor*. Validitas konvergen dapat terpenuhi pada setiap variabel memiliki nilai AVE di atas 0,5, dengan loading faktor untuk setiap item juga memiliki nilai lebih dari 0,7

Tabel 1. Hasil Pengujian Loading Faktor

Indikator variabel	X1	X2	Y	Z
X1.1	<b>0.878</b>			
X1.2	<b>0.878</b>			
X1.3	<b>0.915</b>			

Indikator variabel	X1	X2	Y	Z
X2.1		<b>0.946</b>		
X2.3		<b>0.933</b>		
X2.3		<b>0.861</b>		
Y1			<b>0.928</b>	
Y2			<b>0.884</b>	
Y3			<b>0.898</b>	
Z1				<b>0.942</b>
Z2				<b>0.933</b>
Z3				<b>0.947</b>
Z4				<b>0.920</b>

Berdasarkan Tabel 1, diketahui bahwa 4 variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu variabel keterlibatan kerja, dukungan organisasi, perilaku kerja inovatif dan kepuasan kerja, pada item-item pernyataan yang mewakili setiap variabel dengan masing-masing indikator memiliki *loading factor* >0,7. Maka pernyataan yang mewakili setiap variabel memenuhi syarat dan layak untuk diteliti.

Tabel 2. Average variance extracted (AVE)

Indikator Variabel Penelitian	Average Variance Extracted (AVE)
X1	0.793
X2	0.836
Y	0.816
Z	0.758

Selain mengamati *outer loading*, *convergent validity* juga dapat diketahui melalui nilai AVE. Berdasarkan tabel 2 variabel yang digunakan dalam penelitian ini masing-masing memiliki nilai AVE > 0,5, yang berarti semua konstruk dinyatakan valid.

#### Discriminant Validity

*Discriminant validity* merupakan model pengukuran dengan refleksi indikator dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya (>0,7).

Tabel 3. Hasil Pengujian Cross Loading

Indikator Variabel Penelitian	X1	X2	Y	Z
KK_1	<b>0.878</b>	0.158	0.407	0.407
KK_2	<b>0.878</b>	0.000	0.411	0.411

Indikator Variabel Penelitian	X1	X2	Y	Z
<b>KK3</b>	<b>0.915</b>	0.077	0.526	0.526
<b>DO1</b>	0.047	<b>0.946</b>	0.396	0.396
<b>DO2</b>	0.067	<b>0.933</b>	0.326	0.326
<b>DO3</b>	0.159	<b>0.861</b>	0.197	0.197
<b>PKI1</b>	0.355	0.355	<b>0.878</b>	0.717
<b>PKI2</b>	0.351	0.351	<b>0.878</b>	0.589
<b>PKI3</b>	0.240	0.240	<b>0.915</b>	0.558
<b>Z1</b>	0.496	0.299	0.664	<b>0.942</b>
<b>Z2</b>	0.470	0.375	0.641	<b>0.933</b>
<b>Z3</b>	0.560	0.274	0.676	<b>0.947</b>
<b>Z4</b>	0.423	0.395	0.612	<b>0.920</b>

### Uji Relibilitas

#### a. Composite Readability

*Composite Reability* merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada *view latent variable coefficient*. Nilai *composite reability* harus >0,7.

Tabel 4. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel Penelitian	Composit Reliability	Cronbach's Alpha
<b>Keterlibatan Kerja (X1)</b>	0.920	0.870
<b>Dukungan Organnisasi(X2)</b>	0.938	0.904
<b>Perilaku Kerja Inovatif (Y)</b>	0.930	0.888
<b>Kepuasan Kerja (Z)</b>	0.966	0.952

Berdasarkan Tabel 4, diketahui bahwa hasil dari *composite reability* untuk setiap konstruknya memiliki nilai >0,7. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan composite reability semua konstruk dalam penelitian ini memiliki nilai reliabilitas yang cukup tinggi sesuai dengan batas minimum yang telah disyaratkan.

#### b. Cronbach's Alpha

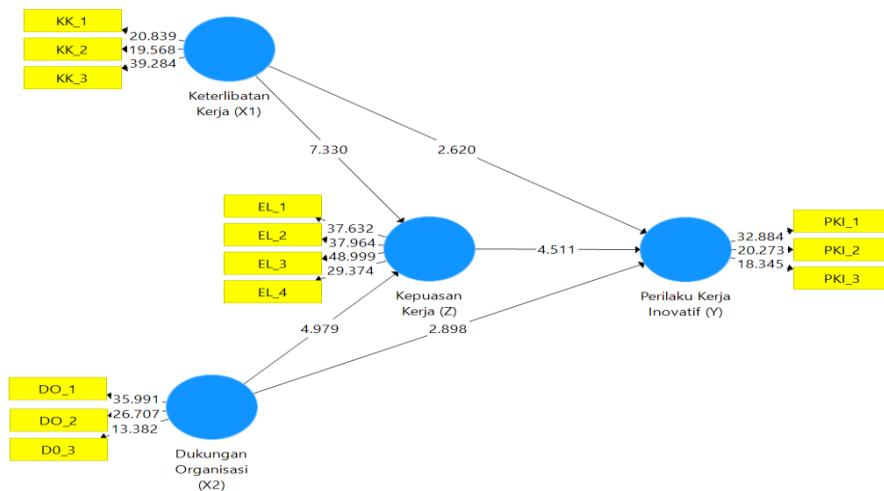
*Cronbach's alpha* merupakan uji reliabilitas yang dilakukan untuk memperkuat hasil dari *composite reliability*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki *cronbach's alpha* >0,6. Uji yang dilakukan di atas merupakan uji pada *outer model* untuk indikator reflektif.

Berdasarkan Tabel 4, diketahui bahwa hasil *cronbach's alpha* untuk setiap konstruknya memiliki nilai >0,6. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan

cronbach's alpha semua konstruk dalam penelitian ini memiliki nilai reliabilitas yang cukup tinggi sesuai dengan batas minimum yang telah disyaratkan.

### Model Struktural (*Inner Model*)

Model struktural adalah suatu media atau instrumen yang memberikan informasi untuk mengetahui terkait seberapa kuat pengaruh dari variabel satu dengan variabel lainnya (Nugroho and Laily, 2022). Dalam midel struktural (*inner model*) terdapat 3 pengujian yaitu, pengujian R-Square, uji koefisien jalur dan uji hipotesis.



Gambar 3. Hasil *Inner Model SmartPls*

### Uji Koefisien Determinasi R Square

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi (R-square)

Variabel Penelitian	R Square	Adjusted R Square
Kepuasan Kerja (Z)	0.436	0.420
Perilaku Kerja Inovatif (Y)	0.544	0.525

Berdasarkan Tabel 5, diketahui bahwa hasil dari nilai R-Square pada variabel perilaku kerja inovatif (Y) adalah sebesar 0,544 dimana hasil ini menunjukkan bahwa 54,4% variabel keterlibatan kerja, dukungan organisasi dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja inovatif, sedangkan 45,6% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Demikian dengan variabel kepuasan kerja (Z) memiliki nilai R-Square 0,436 dimana hasil ini menunjukkan bahwa 43,6% variabel keterlibatan kerja dan dukungan organisasi dapat mempengaruhi perilaku kerja inovatif, dan 56,4% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

### Uji Path Coefficient (Koefisien Jalur)

Pada penelitian ini menggunakan alpha 5% (*two side*) apabila  $t\text{-statistik} > 1,96$  atau  $p\text{-value} < 0,05$  menunjukkan hipotesis diterima atau ada pengaruh signifikan. Dalam penelitian

ini, terdapat pengaruh langsung maupun tidak langsung karena melibatkan variabel independen, variabel dependen, dan variabel mediasi. Adapun hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada tabel 6.

**Tabel 6.** Uji *Path Coefficient* (Koefisien Jalur)

	Sampel Asli (O)	T Statistik (  O/STDEV  )	P Values
Keterlibatan Kerja (X1) -> Perilaku Kerja Inovatif (Y)	0.280	2.642	0.008
Dukungan Organisasi (X2) -> Perilaku Kerja Inovatif (Y)	0.209	3.199	0.001
Keterlibatan Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.557	7.885	0.000
Dukungan Organisasi (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.406	4.875	0.000
Kepuasan Kerja (Z) -> Perilaku Kerja Inovatif (Y)	0.473	4.945	0.000

Berdasarkan Tabel 6, diketahui bahwa keterlibatan kerja, dukungan organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif. Selanjutnya, keterlibatan kerja dan dukungan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai original sampel, nilai *t-statistik*  $>1,96$  dan *p-value*  $<0,05$ . Kemudian akan diuji pengaruh tidak langsung (*Specific Indirect Effect*) untuk mengetahui variabel eksogen mana yang paling besar dan paling kecil pengaruhnya terhadap variabel endogen atau bagaimana pengaruh variabel mediasinya.

**Tabel 7.** *Specific Indirect Effect*

	Sampel Asli (O)	T Statistik (  O/STDEV  )	P Values
Keterlibatan Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Perilaku Kerja Inovatif (Y)	0.264	3.911	0.000
Dukungan Organisasi (X2) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Perilaku Kerja Inovatif (Y)	0.192	3.161	0.002

Berdasarkan Tabel 7 dapat dilihat bahwa variabel keterlibatan kerja dan dukungan organisasi terhadap perilaku kerja inovatif dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi berpengaruh secara positif dan signifikan. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai original sampel, nilai *t-statistik*  $>1,96$  dan *p-value*  $<0,05$ .

### **Uji Hipotesis**

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara langsung antara variabel independen (keterlibatan kerja kerja dan dukungan organisasi) terhadap variabel

dependen (perilaku kerja inovatif) maupun secara tidak langsung antara variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel mediasi (kepuasan kerja). Dalam pengujian ini dilakukan dengan metode *bootstrapping* pada sampel. Hal ini dilakukan untuk meminimalisir keabnormalan data. Berikut hasil uji yang dilakukan melalui *bootstrapping* di PLS ver 3.0.

**1. Pengujian Hipotesis 1 (keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pada Karyawan Usaha Cake Di Kota Palangka Raya)**

Dari hasil pengujian hipotesis maka dapat diketahui bahwa pengaruh keterlibatan kerja terhadap perilaku kerja inovatif memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan nilai original sampel 0,280. Berdasarkan hasil pengujian *Path Coefficient* pada Tabel 1. 6, menunjukkan bahwa nilai t-statistik  $2,642 > 1,96$  dan nilai *p-value*  $0,008 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 **diterima**.

**2. Pengujian hipotesis 2 (dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pada Karyawan Usaha Cake Di Kota Palangka Raya)**

Dari hasil pengujian hipotesis maka dapat diketahui bahwa pengaruh dukungan organisasi terhadap perilaku kerja inovatif memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan nilai original sampel 0,209. Berdasarkan hasil pengujian *Path Coefficient* pada Tabel 1.6, menunjukkan bahwa nilai t-statistik  $3,199 > 1,96$  dan nilai *p-value*  $0,001 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 **diterima**.

**3. Pengujian hipotesis 3 (keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Karyawan Usaha Cake Di Kota Palangka Raya)**

Dari hasil pengujian hipotesis maka dapat diketahui bahwa pengaruh keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan nilai original sampel 0,557. Berdasarkan hasil pengujian *Path Coefficient* pada Tabel 1. 6, menunjukkan bahwa nilai t-statistik  $7,885 > 1,96$  dan nilai *p-value*  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 **diterima**.

**4. Pengujian hipotesis 4 (dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Karyawan Usaha Cake Di Kota Palangka Raya)**

Dari hasil pengujian hipotesis maka dapat diketahui bahwa pengaruh dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan nilai original sampel 0,406. Berdasarkan hasil pengujian *Path Coefficient* pada Tabel 1.6, menunjukkan bahwa nilai t-statistik  $4,875 > 1,96$  dan nilai *p-value*  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 **diterima**.

**5. Pengujian hipotesis 5 (kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pada Karyawan Usaha Cake Di Kota Palangka Raya)**

Dari hasil pengujian hipotesis maka dapat diketahui bahwa pengaruh dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan nilai original sampel 0,473. Berdasarkan hasil pengujian *Path Coefficient* pada Tabel 1.6, menunjukkan

bahwa nilai t-statistik  $4,945 > 1,96$  dan nilai  $p\text{-value}$   $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 5 diterima.

**6. Pengujian Hipotesis 6 (keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Karyawan Usaha Cake Di Kota Palangka Raya)**

Berdasarkan hasil evaluasi model struktural diketahui nilai signifikansi pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) pada nilai original sampel 0,264, *t-statistic* adalah  $3,911 > 1,96$  dan nilai  $p\text{-values}$  0,000. Dari hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa dukungan organisasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Lebih lanjut, pada pengujian tidak langsung keterlibatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif melalui kepuasan kerja, atau dapat diasumsikan bahwa variabel kepuasan kerja (Z) memediasi secara secara penuh hubungan antara keterlibatan kerja (X1) dengan perilaku kerja inovatif (Y). Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 6 diterima.

**7. Pengujian hipotesis 7 (dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Karyawan Usaha Cake Di Kota Palangka Raya)**

Berdasarkan hasil evaluasi model struktural diketahui nilai signifikansi pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) pada nilai original sampel 0,192, *t-statistic* adalah  $3,161 > 1,96$  dan nilai  $p\text{-values}$  0,002. Dari hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa dukungan organisasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Lebih lanjut, pada pengujian tidak langsung dukungan organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif melalui kepuasan kerja, atau dapat diasumsikan bahwa variabel kepuasan kerja (Z) memediasi secara secara penuh hubungan antara dukungan organisasi (X2) dengan perilaku kerja inovatif (Y). Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 7 diterima.

### **Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada Karyawan Usaha Cake Di Kota Palangka Raya**

Hipotesis pertama diterima, adapun hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai original sampel 0,280, nilai *t-statistik* yang lebih besar dari 1,96 yaitu  $2,642 > 1,96$ . Selain itu, hasil lainnya dapat dilihat dari nilai  $p\text{-value}$  yang telah memenuhi syarat yaitu  $p\text{-value}$  lebih kecil dari 0,05, yaitu  $0,008 < 0,05$ . Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa karyawan usaha *cake* di Kota Palangka Raya setuju bahwa keterlibatan kerja berpengaruh terhadap perilaku kerja. Peningkatan keterlibatan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan produktif, sebaliknya keterlibatan yang rendah dapat mengakibatkan penurunan dalam kinerja. Hasil penelitian yang sama juga diperoleh dari penelitian yang dilakukan oleh (Reano et al. 2022) yang meneliti tentang pengaruh keterlibatan kerja dan dukungan organisasi terhadap perilaku kerja inovatif dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Pegawai Pemerintah Daerah Di Provinsi Bengkulu.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan. Pada penelitian lain yang dilakukan oleh (Mardikaningsih and Darmawan 2022) dengan judul Determinan Keterlibatan Kerja: Peran Dari Penilaian Kinerja, Perilaku Kepemimpinan dan Perilaku Inovatif, menyatakan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pada karyawan.

### **Pengaruh dukungan organisasi terhadap perilaku kerja inovatif pada Karyawan Usaha Cake Di Kota Palangka Raya**

Hipotesis kedua **diterima**, adapun hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai original sampel 0,209, nilai *t-statistik* yang lebih besar dari 1,96 yaitu  $3,199 > 1,96$ . Selain itu, hasil lainnya dapat dilihat dari nilai *p-value* yang telah memenuhi syarat yaitu *p-value* lebih kecil dari 0,05, yaitu  $0,001 < 0,05$ . Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa karyawan usaha *cake* di Kota Palangka Raya setuju bahwa dukungan organisasi berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif. Hasil penelitian yang sama juga dilakukan oleh (Lestari et al. 2025) dengan judul Analisis Dukungan Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Guru Ma Di Kecamatan Tenjolaya Bogor. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa dukungan organisasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Sehingga, berdasarkan hal tersebut dapat dinyatakan bahwa dukungan organisasi dapat digunakan untuk meningkatkan perilaku kerja inovatif. Selain sama hal nya dengan penelitian yang dilakukan (Reano et al. 2022).

Dengan judul penelitian pengaruh keterlibatan kerja dan dukungan organisasi terhadap perilaku kerja inovatif dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Hasil penelitiannya bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pada pegawai Provinsi Bengkulu.

### **Pengaruh keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja pada Karyawan Usaha Cake Di Kota Palangka Raya)**

Hipotesis ketiga **diterima** adapun hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai original sampel 0,557 nilai *t-statistik* yang lebih besar dari 1,96 yaitu  $7,885 > 1,96$ . Selain itu, hasil lainnya dapat dilihat dari nilai *p-value* yang telah memenuhi syarat yaitu *p-value* lebih kecil dari 0,05, yaitu  $0,000 < 0,05$ . Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa karyawan usaha *cake* di Kota Palangka Raya setuju bahwa keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Esty et al. 2024) dengan judul penelitian keterlibatan dan motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan pegawai surabaya *european school* bahwa keterlibatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian lainnya yang dilakukan oleh (Febriyan and Kusumayadi 2023) dengan judul penelitian Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Motivasi

Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Dan Kebudaya'an Kota Bima, setuju bahwa keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **Pengaruh dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja pada Karyawan Usaha Cake Di Kota Palangka Raya.**

Hipotesis keempat **diterima** adapun hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai original sampel 0,406 nilai *t-statistik* yang lebih besar dari 1,96 yaitu  $4,875 > 1,96$ . Selain itu, hasil lainnya dapat dilihat dari nilai *p-value* yang telah memenuhi syarat yaitu *p-value* lebih kecil dari 0,05, yaitu  $0,000 < 0,05$ . Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa karyawan usaha *cake* di Kota Palangka Raya setuju bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian yang sama juga di lakukan oleh (Sugeng and Niswah 2023) dengan judul penelitian pengaruh dukungan organisasi dan karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini didukung juga oleh penelitian yang dilakukan oleh (Siregar and Pasaribu 2022) dengan judul penelitian pengaruh dukungan organisasi dan kompensasi terhadap kinerja awak kapal tunda melalui kepuasan kerja pada pt. aman bahari kuala tanjung bahwa dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan pt.aman bahari kuala tanjung.

### **Pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku kerja inovatif pada karyawan usaha cake di Kota Palangka Raya.**

Hipotesis kelima **diterima** adapun hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan perilaku kerja inovatif. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai original sampel 0,473 nilai *t-statistik* yang lebih besar dari 1,96 yaitu  $4,945 > 1,96$ . Selain itu, hasil lainnya dapat dilihat dari nilai *p-value* yang telah memenuhi syarat yaitu *p-value* lebih kecil dari 0,05, yaitu  $0,000 < 0,05$ . Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa karyawan usaha *cake* di Kota Palangka Raya setuju bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Pada penelitian yang lain yang di lakukan oleh (Reano et al. 2022) dengan judul penelitian pengaruh keterlibatan kerja dan dukungan organisasi terhadap perilaku kerja inovatif dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada pegawai pemerintah daerah di provinsi bengkulu, bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pada pegawai pemerintah daerah provinsi bengkulu.

### **Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Perilaku Kerja Inovatif dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Karyawan Usaha Cake Di Kota Palangka Raya**

Hipotesis keenam **diterima**, adapun hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel keterlibatan kerja berpengaruh secara langsung terhadap perilaku kerja inovatif melalui kepuasan kerja. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai *t-statistik* yang lebih besar dari 1,96 yaitu

3,911 >1,96. Selain itu, hasil lain dapat dilihat dari nilai original sampel 0,246, nilai p-value yang telah memenuhi syarat yaitu p- value lebih kecil dari 0,05, yaitu 0,000 < 0,05. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa terjadi mediasi dalam model jalur ini. Adapun tipe mediasi dalam jalur ini yang dikembangkan oleh Zhao dalam (Bancin et al. 2024) adalah *complementary mediation (partial mediation)*, yaitu terdapat pengaruh mediasi dan pengaruh langsung yang merujuk pada arah yang sama. Jadi dapat disimpulkan bahwa baik secara langsung maupun tidak langsung, variabel keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Reano et al. 2022) dimana bahwa perilaku kerja inovatif dapat ditingkatkan dengan didukung oleh keterlibatan kerja yang tinggi serta adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai. Seseorang yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi pada organisasinya maka akan menunjukkan sikap yang inovatif dalam pekerjaannya, namun hal itu dapat dapat ditingkatkan lagi dengan dukungan dari kepuasan kerja pegawai yang tinggi. Berdasarkan hasil analisis pengujian pada penelitian yang telah dilakukan pada karyawan usaha *cake* di kota Palangka Raya diketahui bahwa kepuasan kerja dapat menjadi mediasi antara keterlibatan kerja terhadap variabel perilaku kerja inovatif.

### **Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Karyawan Usaha Cake Di Kota Palangka Raya**

Hipotesis ketujuh **diterima**, adapun hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel dukungan organisasi berpengaruh secara langsung terhadap perilaku kerja inovatif melalui kepuasan kerja. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai t-statistik yang lebih besar dari 1,96 yaitu  $3,161 > 1,96$ . Selain itu, hasil lain dapat dilihat dari nilai original sampel 0,264 nilai p-value yang telah memenuhi syarat yaitu p- value lebih kecil dari 0,05, yaitu 0,002 < 0,05. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa terjadi mediasi dalam model jalur ini. Adapun tipe mediasi dalam jalur ini yang dikembangkan oleh Zhao dalam (Bancin et.al 2024) adalah *complementary mediation (partial mediation)*, yaitu terdapat pengaruh mediasi dan pengaruh langsung yang merujuk pada arah yang sama. Jadi dapat disimpulkan bahwa baik secara langsung maupun tidak langsung, variabel keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Reano et al. 2022) dimana bahwa perilaku kerja inovatif dapat ditingkatkan dengan adanya dukungan organisasi yang tinggi serta adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai provinsi Bengkulu. Artinya, peran kepuasan kerja sebagai mediasi pada penelitian ini sangat berpengaruh kuat untuk meningkatkan dukungan organisasi yang tinggi yang diberikan kepada pegawai sehingga perilaku kerja inovatif pegawai dapat meningkat secara signifikan.

### **KESIMPULAN**

Penelitian ini memberikan bukti empiris mengenai pengaruh keterlibatan kerja dan dukungan organisasi terhadap perilaku kerja inovatif yang dimediasi variabel kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 75 responden. Seluruh responden

merupakan karyawan usaha *cake* di Kota Palangka Raya. Kesimpulan dari penelitian adalah sebagai berikut:

1. Keterlibatan kerja berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pada karyawan usaha *cake* di Kota Palangka Raya, semakin tinggi keterlibatan kerja karyawan maka akan semakin tinggi pula perilaku kerja inovatif karyawan.
2. Dukungan organisasi berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pada karyawan usaha *cake* di Kota Palangka Raya, semakin tinggi dukungan organisasi maka akan semakin tinggi pula perilaku kerja inovatif karyawan.
3. Keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada karyawan usaha *cake* di Kota Palangka Raya, semakin tinggi keterlibatan kerja pegawai maka akan semakin tinggi pula kepuasan karyawan.
4. Dukungan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada karyawan usaha *cake* di Kota Palangka Raya, semakin tinggi dukungan organisasi maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.
5. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pegawai pada karyawan usaha *cake* di Kota Palangka Raya, semakin tinggi kepuasan kerja seorang pegawai maka akan semakin tinggi pula perilaku kerja inovatifnya.
6. Kepuasan kerja menjadi mediasi antara variabel keterlibatan kerja terhadap perilaku kerja inovatif karyawan pada usaha *cake* di kota palangka raya.
7. Kepuasan kerja menjadi mediasi antara variabel dukungan organisasi terhadap perilaku kerja inovatif karyawan pada usaha *cake* di Kota Palangka Raya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ajiardani, Rr. Levana Bonadea, and Widiya Dewi Anjaningrum. 2022. "Bagaimana Keterlibatan Kerja, Perilaku Kerja Inovasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Menjelaskan Kinerja Karyawan Vosco Group?" *Jurnal Ecogen* 5 (3): 328. <https://doi.org/10.24036/jmpe.v5i3.13379>.
- Baharuddin, Gunawan, Harimurti Wulandjani, Irma Sari Permata, Erwin Permana, Supriyadi Thalib, Laksamana Agung Anwar, and Gina Dwi Aprillia Fakultas Ekonomi dan Bisnis. 2025. "Abdi Implementasi Pancasila: Jurnal Pengabdian Masyarakat Pengembangan Karakter Kewirausahaan Pada Generasi Z: Membangun Generasi Inovatif Dan Mandiri."
- Daulay, Annisa Amalia, and Teguh Wahyono. 2020. "Kepuasan Kerja Karyawan PT Riau Graindo." *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah* 9 (204): 2740–53.
- Efendi, Rian, Muhammad Syarif, Hidayatullah Elmas, and Yekti Rahajeng. 2025. "Pengaruh Etika Kerja , Pengembangan SDM Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pos Indonesia ( Persero ) Cabang Kota Probolinggo" 4 (4): 7030–42.
- Erwan, and Yulihasri. 2024. "Pengaruh Kompetensi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Asn Di Lingkungan

- Pemerintah Kota Payakumbuh.” *Journal Publicuho* 7 (3): 1190–1205. <https://doi.org/10.35817/publicuho.v7i3.477>.
- Esty, Aulia Widya, Novita Ernawati, Hadi Prayitno, and Chamariyah Chamariyah. 2024. “Pengaruh Keterlibatan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Pegawai Surabaya European School.” *Jurnal EMA* 9 (2): 153. <https://doi.org/10.51213/ema.v9i2.464>.
- Fauzi Nurhidayat, Ahmad, Egi Ispreidi Maha, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, and Universitas Palangka Raya. 2023. “Peran Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat Di Kota Palangka Raya.” *Jurnal IMAGINE* 3 (1): 2776–9836. <https://jurnal.std-bali.ac.id/index.php/imagine>.
- Febriyan, M Maolidin, and Firmansyah Kusumayadi. 2023. “Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Dan Kebudaya’ an Kota Bima Dinas Pariwisata Untuk Pertama Kalinya Dibentuk Berdasarkan Surat Keputusan Walikota Nomor 7 Tahun 2002 Dengan Nomeklatur Dina” 4 (12): 511–24.
- Ghozali, Imam, and Karlina Aprilia Kusumadewi. 2023. *Partial Least Squares Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris Edisi 2*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goretti, Mira, Astriwati Biringkanae, and Adriana Madya Marampa. 2025. “The Effect Of Work Engagement And Employee Loyalty On Employee Performance At The Sauan Sibarrung Credit Union Cooperative , Tana Toraja Regency Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Credit Union Sauan ” 6 (2): 629–37.
- Khomarudin, Ilham, Ihsan Nudin, Radit Satria Alfarez, and Retna Dewi Lestari. 2025. “Meningkatkan Pertumbuhan Ekonomi Nasional Melalui Peran Gen Z Menuju Indonesia Emas 2045.” *Prosiding Seminar Nasional Hukum, Bisnis, Sains Dan Teknologi* 5 (1): 167–72.
- Kurniawati. 2024. “Perilaku Kerja Inovatif Dan Kepemimpinan Etis Generasi Z” 9 (1): 1–8.
- Lestari, Hana, Siti Indah Cahyaningrum, Ima Rahmawati, and Joko Trimulyo. 2025. “Analisis Dukungan Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Guru Ma Di Kecamatan Tenjolaya Bogor.” *Jurnal Kajian Islam Modern* 12 (01): 64–74. <https://doi.org/10.56406/jkim.v12i01.659>.
- Mardikaningsih, Rahayu, and Didit Darmawan. 2022. “Determinan Keterlibatan Kerja: Peran Dari Penilaian Kinerja, Perilaku Kepemimpinan Dan Perilaku Inovatif.” *TIN: Terapan Informatika Nusantara* 3 (5): 178–84. <https://doi.org/10.47065/tin.v3i5.4111>.
- P. Tommy Y. S. Suyasa. 2024. “Memahami Generasi Z,” no. December.
- Ramdhani, Ahmad Thoriq Akhsan, and Agung Rashif Madani. 2024. “Aktivasi Gen-Z Terhadap Pengembangan Umkm Melalui Digitalisasi.” *Aplikasia: Jurnal Aplikasi Ilmu-Ilmu Agama* 23 (2): 159–66. <https://doi.org/10.14421/aplikasia.v23i2.3300>.
- Reano, Praningrum, and Paulus Sulluk Kananlua. 2022. “Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Dukungan Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dengan Kepuasan Kerja

- Sebagai Variabel Mediasi Pegawai Pemerintah Daerah Di Provinsi Bengkulu.” *The Manager Review* 4 (1): 95–128. <https://doi.org/10.33369/tmr.v4i1.25830>.
- Sabila, Ika, Nur Aini, and Edy Raharja. 2023. “Peran Perilaku Kerja Inovatif Dalam Memediasi Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Bidang Usaha UMKM Kabupaten Purworejo) Ika” 12:1–10.
- San Putra, Paulus Robert Tuerah, Romi Mesra, Tatan Sukwika, Freddi Sarman, Nuzulul Alifin Nur, Aria Muhammad Nuruzzaman, Nelvia Susmita, Nilawati, Mike Nurmalia Sari, Nurjanna Ladjin, and Jakub Saddam Akbar Mulyapradana, Enny Keristiana Sinaga. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif (Teori & Panduan Praktis Analisis Data Kuantitatif)*.
- Sawitri. 2022. “Perkembangan Karier Generasi Z: Tantangan Dan Strategi Dalam Mewujudkan SDM Indonesia Yang Unggul”.
- Simamora, Lydia Anabella Lestari, and Bayu Ilham Pradana. 2023. “Analisis Inovasi Bisnis Dalam Meningkatkan Daya Saing Berbasis Innovation Canvas.” *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi* 2 (3): 629–40. <https://doi.org/10.21776/jki.2023.02.3.01>.
- Siregar, Dicky Arie Ananta, and Fajar Pasaribu. 2022. “Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Awak Kapal Tunda Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Aman Bahari Kuala Tanjung.” *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 5 (1): 215–28. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.620>.
- Sugeng, Sugeng, and Uswatun Niswah. 2023. “Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah (JIMPA)* 3 (1): 219–36. <https://doi.org/10.36908/jimpa.v3i1.169>.
- Wiranawata, Hilmi, Riki Adriant, and Fitri Anita. 2022. “The Effect of Work Discipline and Job Satisfaction on Employee Work Productivity in the Batu Kuning Type A Terminal Service Unit – OKU Sumsel Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Satuan Pelayanan Terminal Tipe” 1 (1): 37–56.
- Yutri Marhayani, Indra Kusdianto, and Muhammad Halim. 2022. “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pegadaian Cabang Palopo.”

