

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Permasalahan yang ada di Rutan menjadi hal yang sering terjadi di Indonesia. Banyaknya permasalahan yang terjadi dikarenakan sistem pengawasan yang belum sepenuhnya maksimal (Amurwonegoro, 2021). Terdapat beberapa permasalahan di Rutan, seperti adanya ruang sel mewah, peredaran narkoba, dan bisnis makanan bagi para tahanan, terlebih kondisi Rutan yang *overcrowding* menciptakan ruang untuk hal ini tetap terjadi. Hal ini menjadi riskan karena Rutan menjadi tempat yang memiliki tingkat kewaspadaan tinggi dan menimbulkan dampak lain dalam pengelolaan Rutan, seperti petugas Rutan kesulitan melaksanakan tugas karena beban kerja yang tidak sesuai dengan kapasitas Rutan (Annas, 2021).

Tabel 1.1
Data Jumlah Tahanan Lapas dan Rutan Seluruh Indonesia

Tahanan	Kapasitas	% <i>Overcrowding</i>
250.444	124.696	200

Sumber: Sistem Database Pemasyarakatan (2018)

Berdasarkan data Sistem Database Pemasyarakatan (2018), jumlah narapidana sebanyak 250.444 orang, sedangkan Lapas dan Rutan di Indonesia hanya memiliki kapasitas 124.696 orang. Hal ini menjelaskan mengapa Lapas dan Rutan kelebihan kapasitas hingga 200%. Muhammad Abdillah (2019) menjelaskan akibat kelebihan kapasitas ini berdampak pada kesehatan yang buruk dan suasana psikologis tahanan, timbul konflik, pelatihan tidak maksimal dan tidak berjalan sesuai aturan, anggaran membengkak karena konsumsi yang meningkat. air, listrik dan makanan. Selain itu, terjadi keributan dan kejadian dimana tahanan kabur karena pengawasan yang kurang memadai ketika jumlah petugas tidak sesuai dengan jumlah tahanan yang tinggal di lapas/rutan. Rutan yang *overcrowding* menciptakan tantangan yang sulit dan berjangkauan luas dalam menjaga kesehatan tahanan dan menyediakan lingkungan yang aman. Oleh karena itu, petugas Rutan harus menunjukkan *Innovative Work Behaviour* saat menjalankan tugasnya.

Berdasarkan data pada sistem database pemasyarakatan tahun 2018 jumlah tahanan mencapai 250.444 sedangkan kapasitas yang dapat ditampung oleh Lapas dan Rutan di Indonesia hanya memiliki kapasitas 124.696 (Muhammad Abdillah, 2019). Artinya, dapat dijelaskan bahwa *overcrowding* Lapas dan Rutan mencapai 200%. Akibat kelebihan kapasitas ini berdampak pada kesehatan tahanan, terjadi konflik antar penghuni, pelatihan tidak optimal dan tidak berjalan sesuai aturan, anggaran yang membengkak karena meningkatnya konsumsi air, listrik, dan bahan makanan. Kerusakan dan insiden yang terjadi karena pengawasan yang tidak maksimal. Selain itu, keadaan *overcrowding* menciptakan tantangan yang sulit dan meluas untuk menjaga kesehatan tahanan dan menyediakan lingkungan yang aman (MacDonald, 2018). Oleh, karena itu, petugas Rutan perlu untuk memiliki *Innovative Work Behaviour* dalam menjalankan tugasnya.

Innovative Work Behaviour lebih luas dari kreativitas karena mencakup tahap promosi dan implementasi ide (Bos-Nehles & Veenendaal, 2019). Nurjaman *et al.* (2019) menjelaskan *Innovative Work Behaviour* sebagai perilaku individu dalam menyampaikan ide yang mereka buat kepada kelompok atau organisasi tempat mereka bekerja. Dengan adanya berbagai permasalahan dalam organisasi, individu memiliki tanggung jawab untuk menghasilkan solusi yang mencakup inovasi, pembaruan proses baik individu maupun kelompok untuk menciptakan lingkungan organisasi yang baik (Messmann & Mulder, 2012). *Innovative Work Behaviour* merupakan hal penting untuk mendorong berkembangnya dan kelangsungan hidup organisasi. Berkembangnya organisasi, mencakup pembaruan yang lebih baik dan manfaat sosial-psikologis untuk individu atau kelompok (Bysted & Jespersen, 2014). Karyawan diharapkan bisa memunculkan *Innovative Work Behaviour* di tempat kerja yang akan membantu fungsionalitas organisasi. Hal tersebut memiliki arti bahwa *Innovative Work Behaviour* berkaitan dengan peningkatan keterampilan dan penyesuaian dengan lingkungan kerja dari karyawan sebagai upaya untuk mencapai hasil baru baik dari organisasi maupun karyawan.

Ketika karyawan merasa bahwa para pemimpin organisasi menunjukkan lebih banyak perhatian terhadap ide, teknologi, dan proses, mereka merasa lebih dihargai dan diperhatikan oleh organisasi (Qi *et al.*, 2019). Keberhasilan *Innovative*

Work Behaviour berkaitan dengan apakah lingkungan internal yang diciptakan organisasi dapat memberikan motivasi karyawan untuk terlibat dalam memunculkan perilaku inovatif (Bysted & Jespersen, 2014). Karyawan merasakan dukungan organisasi terhadap mereka untuk memunculkan *Innovative Work Behaviour* di lingkungan organisasi. Erdogan & Enders (2007) menjelaskan *Perceived Organizational Support* sebagai sejauh mana individu percaya bahwa organisasi peduli, menghargai masukan, dan memberi mereka bantuan dan dukungan. Selain itu, *Perceived Organizational Support* akan memengaruhi berbagai aspek terhadap karyawan dan dapat memberikan motivasi melalui cara organisasi memperlakukan mereka.

Penelitian dari Bos-Nehles & Veenendaal (2019) menjelaskan bahwa *Innovative Work Behaviour* dapat muncul karena adanya lingkungan kerja yang dapat mendukung terciptanya ide karyawan. Hal tersebut berarti lingkungan organisasi memiliki peranan penting dalam memunculkan *Innovative Work Behaviour* pada karyawan. Hal ini didukung penelitian dari Bammens (2016) yang menjelaskan karyawan yang merasakan perhatian dan dukungan yang diperlukan di lingkungan kerja akan menunjukkan perilaku yang lebih inovatif. Dukungan dan perhatian dari organisasi menjadi sumber daya bagi karyawan baik secara material maupun emosional. Selain dukungan dari organisasi, suasana hati yang positif memiliki peran penting dalam menghasilkan *Innovative Work Behaviour* terkait sumber daya dalam pekerjaan dan individu (Madrid *et al.*, 2014). Suasana hati yang positif merujuk pada *Psychological Well-Being*.

Psychological Well-Being selalu menjadi bagian penting dari kehidupan setiap manusia (Teimouri *et al.*, 2018). *Psychological Well-Being* di lingkungan organisasi berkaitan dengan sejauh mana karyawan mengalami emosi positif dan menemukan makna dan tujuan mereka bekerja (Robertson & Flint-Taylor, 2009). *Psychological Well-Being* selaras dengan pandangan perkembangan dalam kehidupan dan adanya tantangan berbeda yang di hadapi. Tingkat rendah dan tingginya *Psychological Well-Being* akan berdampak pada lingkungan organisasi. Rendahnya tingkat *Psychological Well-Being* pada individu dapat membuat lingkungan sekitarnya menjadi buruk (Markova, 2018). *Psychological Well-Being*

dalam jangka panjang tidak mengharuskan individu untuk merasa sehat secara psikologis sepanjang waktu, namun juga merasakan emosi negatif seperti kekecewaan, kegagalan, dan kesedihan. Individu penting untuk mengelola emosi negatif untuk kesejahteraan jangka panjang (Huppert, 2009).

Penelitian dari Jain (2022) menjelaskan bahwa *Psychological Well-Being* mendorong munculnya *Innovative Work Behaviour* pada karyawan. Ketika *Psychological Well-Being* karyawan diperhatikan dengan baik oleh organisasi dengan berperilaku positif dan antusias terhadap mereka, karyawan bereaksi dengan cara yang sama. Karyawan cenderung berperilaku positif dengan cara berbagi ide dengan rekan kerja lainnya yang dapat mendorong munculnya *Innovative Work Behaviour*. Selain itu, Joo *et al.* (2016) menunjukkan bahwa karyawan yang bahagia atau karyawan yang memiliki tingkat *Psychological Well-Being* tinggi menjadi lebih kreatif dan memiliki kinerja peran ekstra seperti *Innovative Work Behaviour*.

Work Engagement dalam penelitian sering ditemukan memediasi variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian Schmitt *et al.* (2016) menjelaskan bahwa *Work Engagement* memediasi pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Proactive Work Behaviour*. Selain itu, *Work Engagement* memediasi pengaruh *Perceived Organizational Support* (Agarwal, 2014) dan *Psychological Well-Being* (Ozmen, 2022) terhadap *Innovative Work Behaviour*. Pakpahan *et al.* (2020) menjelaskan *Work Engagement* sebagai faktor emosional dan rasional yang terkait dengan pekerjaan dan pengalaman kerja secara keseluruhan. *Work Engagement* memiliki tiga dimensi yang saling berkaitan, yaitu *Vigor*, *Dedication*, dan *Absorption*.

Menurut Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2015 Tentang Pengamanan Pada Lembaga dan Rumah Tahanan pada Bab 1 pasal 1 Ayat (2) Rumah Tahanan Negara yang selanjutnya disebut Rutan adalah tempat tersangka atau terdakwa di tahan selama proses penyidikan, penuntutan, dan pemeriksaan di sidang pengadilan. Tugas pokok Rutan adalah melaksanakan perawatan tahanan baik fisik maupun mentalnya didalam mempersiapkan mereka menghadapi proses peradilan dengan berpedoman

kepada azas praduga tidak bersalah dengan memerhatikan aspek perlindungan dan hak asasi manusia dengan ketentuan penegakkan hukum yang berlaku. *Innovative Work Behaviour* memiliki peran penting bagi Rumah Tahanan. Salah satu Rutan yang ada di Indonesia adalah Rumah Tahanan Kelas 1 Jakarta Pusat.

Tabel 1.2
Data Jumlah Tahanan Rutan Kelas 1 Jakarta Pusat

Tahanan	Kapasitas	%Overcrowding
4.195	1.500	280

Sumber: Sistem database permasyarakatan (2019)

Berdasarkan data yang bersumber dari Sistem Database Perasyarakatan Direktorat Jenderal Pemasyarakatan (2019) menunjukkan bahwa Rutan kelas 1 Jakarta Pusat telah melebihi kapasitas. Dapat dijelaskan bahwa jumlah tahanan dan napi di Rutan kelas I Jakarta Pusat berjumlah 4.195 sedangkan kapasitasnya 1.500 berarti dapat disimpulkan bahwa sebanyak 280% over kapasitas yang terjadi. Hal ini jelas menjadi sebuah permasalahan ketika jumlah petugas Rutan yang tidak seimbang. Sedangkan petugas Rutan kelas I Jakarta Pusat berjumlah 300. Jika dilakukan perhitungan maka satu petugas Rutan mengawasi 13 tahanan. Hal ini menjadi riskan karena Rutan menjadi tempat yang memiliki tingkat kewaspadaan tinggi. Permasalahan yang terjadi di Rutan Kelas 1 Jakarta Pusat sudah menjadi rahasia umum karena tidak berimbangnya kapasitas Rutan dan bertambahnya tahanan yang masuk (Putri Rosmalia, 2020). Berkaitan dengan hal tersebut, keadaan awal masuk penjara bisa mempengaruhi keadaan psikologis narapidana (Williams, 2007). Hal ini bisa terjadi karena peraturan yang ketat dan pembatasan bertemu dengan keluarga. Oleh karena itu, dalam Rutan kelas I Jakarta Pusat mengupayakan adanya pembinaan dan pelayanan prima bagi tahanan maupun keluarga tahanan. Rutan Kelas I Jakarta Pusat memiliki komitmen dalam pemberantasan narkoba terhadap petugas maupun tahanan (Fikri & Syaeful, 2021).

Dalam hal ini Rutan Kelas I Jakarta Pusat melakukan razia secara berkala terhadap petugas dan tahanan. Selain itu, Rutan Kelas I Jakarta Pusat mendapatkan apresiasi dari Tim Pembina dan Asistensi terkait inovasi berupa Duta Layanan dan Duta Prokes Rutan. Rutan Kelas I Jakarta Pusat dinilai mengalami banyak perubahan menjadi lebih baik dari segi pelayanan dan inovasi (Wahyu Aji, 2021).

Perilaku inovatif penting bagi Rutan berkaitan dengan kelangsungan kegiatan mereka. *Innovative Work Behaviour* tidak hanya mencakup pembuatan ide, tetapi juga perilaku yang diperlukan untuk mengimplementasikan ide dan mencapai peningkatan yang akan meningkatkan kinerja pribadi dan organisasi (Jong & Hartog, 2008). Seperti contohnya dalam lingkungan Rutan Kelas 1 Jakarta Pusat, adanya *overcrowding* membuat petugas Rutan perlu melakukan cara dalam hal pendekatan kepada tahanan terlebih Rutan Kelas 1 Jakarta Pusat yang memiliki tahanan dengan berbagai macam kasus. Pendekatan berkaitan dengan cara petugas untuk tidak menimbulkan kecemburuan sosial. Selain itu, dengan adanya perubahan dari segi pelayanan dan inovasi di UPT, *Innovative Work Behaviour* diperlukan dalam pemunculan dan pengimplementasian di lingkungan Rumah Tahanan Kelas 1 Jakarta Pusat. Seperti contohnya, dengan adanya dukungan pelatihan dan seminar oleh UPT, petugas Rutan perlu mengimplementasikannya dalam Rutan.

Dengan adanya permasalahan, peran petugas Rutan begitu penting. Dalam hal ini diperlukan adanya perilaku inovatif di lingkungan Rutan kelas 1 Jakarta Pusat. Perilaku inovatif yang dilakukan oleh petugas Rutan akan berpengaruh dengan kondisi lingkungan UPT. Perilaku ini merujuk pada *Innovative Work Behaviour*. Berdasarkan penelitian Carmeli *et al.* (2006) *Innovative Work Behaviour* dijelaskan sebagai suatu proses yang terdiri dari tahapan dimulai dari pengenalan masalah yang dapat menghasilkan ide dan solusi, melakukan promosi, mencari dukungan, dan menghasilkan suatu inovasi yang berlaku untuk keuntungan organisasi.

Berkaitan dengan Rutan, banyak yang berpendapat bahwa petugas Rutan hanya menjaga tahanan. Lebih dari itu, Perilaku inovatif diperlukan petugas Rutan dalam menjalankan tugasnya. Hal tersebut dikarenakan petugas Rutan yang jumlahnya tidak sama dengan tahanan. Permasalahan yang terjadi di lingkungan Rutan seperti terjadinya gangguan keamanan di Rumah Tahanan Kelas 1 Jakarta Pusat. Petugas Rutan harus mampu mengantisipasi dan mengurangi kemungkinan gangguan keamanan tersebut. Selain itu, Rutan juga menyediakan wadah untuk mengasah keterampilan para tahanan. Bersumber dari Rutan Jakarta Pusat. Rutan Kelas I Jakarta Pusat terus berinovasi dalam meningkatkan Pelayanan baik itu untuk

Warga Binaan maupun untuk masyarakat luar. Salah satu bentuk inovasi yang ada di Rutan Kelas I Jakarta Pusat adalah Layanan PANDUWINATA (Layanan Terpadu Wargabinaan dan Tahanan Rutan Kelas 1 Jakarta Pusat). Layanan ini memiliki ruangan yang mana Tahanan bisa mendapatkan Layanan Konsultasi terkait Program Pembinaan, Layanan Klinik serta Bantuan Hukum bagi Tahanan. Layanan PANDUWINATA adalah wujud inovasi Rutan Kelas 1 Jakarta Pusat dalam membangun Zona Integritas menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK)/ Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) Tahun 2022.

Lebih lanjut, Petugas Rutan melakukan komunikasi dengan rumah sakit maupun puskesmas yang bekerja sama dengan Rumah Tahanan Kelas 1 Jakarta Pusat untuk membantu jika terdapat masalah kesehatan tahanan. Meskipun ada klinik kesehatan di lingkungan Rutan, petugas Rutan harus segera memberikan pertolongan jika terjadi masalah kesehatan yang tidak bisa ditangani oleh klinik Rutan dan melakukan pengawasan kesehatan secara berkala. Dengan adanya berbagai permasalahan dalam Rutan, petugas Rutan memiliki tanggung jawab untuk menghasilkan solusi yang mencakup inovasi, pembaruan proses baik individu maupun kelompok untuk menciptakan lingkungan Rutan yang baik. Oleh karena itu, petugas Rutan harus mampu meningkatkan keterampilan dan penyesuaian dengan lingkungan kerja sebagai upaya dari petugas untuk mencapai hasil baru baik dari Rumah Tahanan Kelas 1 Jakarta Pusat.

Innovative Work Behaviour dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu, tingkat individu, kelompok dan organisasi (Anderson *et al.*, 2004). Ketiga faktor ini bisa menjadi mendukung atau menghambat munculnya *Innovative Work Behaviour*. Dalam penelitian ini, tingkat organisasi berkaitan dengan *Perceived Organizational Support*. Berkaitan dengan Rutan Kelas 1 Jakarta Pusat, *Perceived Organizational Support* akan memengaruhi munculnya *Innovative Work Behaviour* pada petugas Rutan. Dengan adanya *Perceived Organizational Support* yang tinggi membuat petugas Rutan merasa dipercaya dan mendapat dukungan penuh dari Rutan Kelas 1 Jakarta Pusat. Dukungan ini bisa berbentuk pekerjaan dan penghargaan pada penyelesaian pekerjaannya. Dalam penelitian ini bentuk dukungan Rutan Kelas 1 Jakarta Pusat bisa dijelaskan melalui persepsi dari Rutan dan petugas sehingga bisa

menjelaskan dukungan yang diberikan. Dukungan dalam bidang pekerjaan berupa petugas Rutan diikutsertakan seminar berkaitan dengan tugas mereka. Seperti, dalam bidang pengamanan, petugas keamanan Rutan Kelas 1 Jakarta Pusat diikutkan penguatan kinerja dalam mencegah gangguan keamanan dan ketertiban di lingkungan Rutan. Dalam bidang kesehatan, petugas tenaga kesehatan Rutan mengikuti seminar kesehatan nasional. Selain itu, bagian keuangan dan perlengkapan diikutkan seminar pedoman penyusunan RUP di Lingkungan Kementerian Hukum dan HAM. Dalam bidang penghargaan berupa *Reward* yang diberikan kepada petugas Rutan yang biasanya dilakukan setiap satu bulan dan triwulan. Selain itu, Rutan Kelas 1 Jakarta Pusat selalu memerhatikan petugas Rutan jika terdapat kesulitan dalam melakukan tugas. Dengan hal ini petugas Rutan merasa bahwa Rutan Kelas 1 Jakarta Pusat memberikan dukungan dan memerhatikan mereka.

Lebih lanjut, *Innovative Work Behaviour* tidak hanya muncul ketika adanya dukungan yang dirasakan tetapi juga ada variabel lain yang turut memengaruhi, yaitu *Psychological Well-Being*. *Psychological Well-Being* dijelaskan sebagai pengalaman afektif atau emosional dari masing masing individu (Wright *et al.*, 2007). Berkaitan dengan petugas Rutan, *Psychological Well-Being* penting untuk membantu dalam menyelesaikan pekerjaannya dan melakukan koordinasi antara petugas Rutan lainnya. Petugas Rutan berinteraksi secara langsung dengan tahanan maupun pihak pihak yang berhubungan dengan Rutan. Dalam Rutan sendiri terdapat adanya shift antara petugas dimana *Psychological Well-Being* antara petugas Rutan tentunya berbeda antar individu. *Psychological Well-Being* diperlukan karena hal ini berpengaruh pada lingkungan Rutan. Dengan adanya tingkat *Psychological Well-Being* yang tinggi dapat memengaruhi bagaimana petugas Rutan membuat lingkungan menjadi baik dan dapat memunculkan perilaku inovatif. Karyawan dengan *Psychological Well-Being* tinggi memiliki keinginan yang lebih kuat untuk mengeksplorasi dan menemukan informasi baru dan cenderung berpikir di luar kotak dan menjadi kreatif (Ding & Yu, 2020). Seperti contohnya dalam lingkungan Rutan, petugas Rutan bagian pelayanan tahanan dan seluruh stafnya mengikuti Aplikasi Elektronik Berkas Pidana Terpadu (e-

BERPADU). Dengan adanya hal ini, petugas Rutan saling bertukar ide untuk menerapkannya di Lingkungan Rutan Kelas 1 Jakarta Pusat. Selain itu, adanya pembinaan dan pelatihan.

Meskipun karyawan merasakan dukungan organisasi dan memiliki kesejahteraan psikologis, jika tidak memiliki keterlibatan kerja akan sulit dalam memunculkan perilaku inovatif. Karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi, mereka akan mengambil inisiatif dan mencoba mengeksplorasi peluang yang belum dimanfaatkan untuk membuat organisasi berhasil (Crawford *et al.*, 2010). *Work Engagement* memberikan motivasi pada karyawan untuk menghadapi situasi menantang di tempat kerja. *Innovative Work Behaviour* merupakan tantangan karena upaya yang diperlukan untuk mengimplementasikan ide inovatif untuk menciptakan dampak di lingkungan organisasi dan membantu karyawan untuk terlibat dalam pekerjaannya (Afsar *et al.*, 2020). Saks (2021) menyatakan bahwa *Work Engagement* telah ditemukan terkait dengan hasil karyawan dan organisasi. Dengan demikian, baik karyawan maupun organisasi sama-sama mendapat manfaat dengan menciptakan organisasi yang lebih peduli.

Work Engagement dapat memberikan keunggulan kompetitif bagi organisasi. Berkaitan dengan Rutan, *Work Engagement* dapat dijelaskan melalui sejauh mana petugas Rutan melibatkan diri mereka ke pekerjaan. Ketika terdapat tugas yang diberikan kepada petugas Rutan Kelas 1 Jakarta Pusat, mereka merasa antusias terhadap pekerjaannya. Selain itu, petugas Rutan selalu mengikuti kegiatan yang ada di Rutan Kelas 1 Jakarta Pusat seperti *Outbound* untuk pembentukan karakter dan menambah kebersamaan petugas Rutan. Dengan adanya pembentukan karakter dan kebersamaan membuat petugas Rutan memiliki keterlibatan kerja dalam lingkungan UPT, petugas Rutan perlu memiliki konsentasi penuh dan menikmati pekerjaannya dalam tugas mereka. Ketiga variabel ini saling berhubungan untuk mendorong munculnya *Innovative Work Behaviour* pada petugas Rutan. Keterlibatan karyawan dalam perilaku kerja inovatif cenderung membawa manfaat bagi organisasi dan kelompok dan memungkinkan untuk melakukan tugasnya dengan lebih efektif (Noerchoidah & Harjanti, 2019). Perilaku inovatif ini bisa berupa pembinaan, pelatihan, pengelolaan dan pengimplementasian ide.

Namun tentunya, *Innovative Work Behaviour* tidak bisa muncul dengan sendiri tanpa adanya korelasi dari variabel *Perceived Organizational Support*, *Psychological Well-Being*, dan *Work Engagement* pada petugas Rutan kelas 1 Jakarta Pusat. Oleh karena itu judul penelitian yang diajukan sebagai berikut: **“PERAN MEDIASI *WORK ENGAGEMENT*: PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* TERHADAP *INNOVATIVE WORK BEHAVIOUR* PADA RUMAH TAHANAN KELAS 1 JAKARTA PUSAT”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah *Perceived Organizational Support* berpengaruh signifikan terhadap *Innovative Work Behaviour* pada petugas Rutan Kelas 1 Jakarta Pusat?
2. Apakah *Psychological Well-Being* berpengaruh signifikan terhadap *Innovative Work Behaviour* pada petugas Rutan Kelas 1 Jakarta Pusat?
3. Apakah *Perceived Organizational Support* berpengaruh signifikan terhadap *Work Engagement* pada petugas Rutan Kelas 1 Jakarta Pusat?
4. Apakah *Psychological Well-Being* berpengaruh signifikan terhadap *Work Engagement* pada petugas Rutan Kelas 1 Jakarta Pusat?
5. Apakah *Work Engagement* berpengaruh signifikan terhadap *Innovative Work Behaviour* pada petugas Rutan Kelas 1 Jakarta Pusat?
6. Apakah *Work engagement* memediasi pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Innovative Work Behaviour* pada petugas Rutan Kelas 1 Jakarta Pusat?
7. Apakah *Work Engagement* memediasi pengaruh *Psychological Well-Being* terhadap *Innovative Work Behaviour* pada petugas Rutan Kelas 1 Jakarta Pusat?

1.3 Kesenjangan Penelitian

Kesenjangan dalam rancangan penelitian ini terletak pada penggunaan variabel mediasi yakni “*Work Engagement*”. Variabel ini masih belum banyak yang menggunakan sebagai mediasi antara pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Psychological Well-Being* terhadap *Innovative Work Behaviour*. Terdapat penelitian terdahulu yang membahas variabel ini. Pada penelitian (Agarwal *et al.*,

2012) menjelaskan hubungan karyawan dalam organisasi membuat mereka merasa penting dan memunculkan inovatif pada individu. Organisasi membuat strategi berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia dengan memperhatikan keterlibatan karyawan dalam setiap strategi. Dalam hal ini diperlukan peran dari HRD dan supervisor untuk mendukung terciptanya *Work Engagement*. Caesens & Stinglhamber (2014) menjelaskan bahwa *Perceived Organizational Support* memiliki hubungan positif dengan *Work Engagement*. Dukungan organisasi dan penghargaan yang dirasakan karyawan akan mendorong berkembangnya *self-efficacy*. Dalam hal ini ketika karyawan memiliki *Self-Efficacy* yang tinggi membuat mereka memiliki semangat dan dedikasi menyelesaikan pekerjaan dalam organisasi. Selain itu, Pada penelitian (Ozmen, 2022) menjelaskan bahwa *Work Engagement* memediasi pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Psychological Well-Being* terhadap *Innovative Work Engagement*.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis apakah *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap *Innovative Work Behaviour* pada petugas Rutan kelas 1 Jakarta Pusat.
2. Untuk menguji dan menganalisis apakah *Psychological Well-Being* berpengaruh terhadap *Innovative Work Behaviour* pada petugas Rutan kelas 1 Jakarta Pusat.
3. Untuk menguji dan menganalisis apakah *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap *Work Engagement* pada petugas Rutan kelas 1 Jakarta Pusat.
4. Untuk menguji dan menganalisis apakah *Psychological Well-Being* berpengaruh terhadap *Work Engagement* pada petugas Rutan kelas 1 Jakarta Pusat.
5. Untuk menguji dan menganalisis apakah *Work Engagement* berpengaruh terhadap *Innovative Work Behaviour* pada petugas Rutan kelas 1 Jakarta Pusat.

6. Untuk menguji dan menganalisis peran mediasi *Work Engagement* pada *Perceived Organizational Support* terhadap *Innovative Work Behaviour* petugas Rutan kelas 1 Jakarta Pusat.
7. Untuk menguji dan menganalisis peran mediasi *Work Engagement* pada *Psychological Well-Being* terhadap *Innovative Work Behaviour* petugas Rutan kelas 1 Jakarta Pusat.

1.5 Ringkasan Model Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang menekankan pada pengukuran serta teknik analisis berbasis numerik untuk mencapai tujuan penelitian. Adapun dalam penelitian ini, peneliti menggunakan empat variabel yang terdiri dari *Perceived Organizational Support* dan *Psychological Well-Being* sebagai variabel bebas, *Work Engagement* sebagai variabel mediasi, serta *Innovative Work Behaviour* sebagai variabel terikat. Dalam memperoleh data peneliti menggunakan jenis data primer yang bersumber dari kuesioner yang diisi oleh petugas Rutan Kelas 1 Jakarta Pusat, serta wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap Kepala Rutan Kelas I Jakarta Pusat. Adapun pengolahan data dilakukan dengan teknik analisis *Partial Least Square-Structural Equation Modelling* (PLS-SEM) menggunakan *software* SmartPLS 3.

1.6 Ringkasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil uji statistik, dari tujuh hipotesis penelitian didapatkan hasil lima hipotesis diterima dan dua hipotesis ditolak. Dalam penelitian ini, hipotesis dibagi menjadi dua, yaitu pengaruh langsung variabel bebas (termasuk mediasi) terhadap variabel terikat melalui variabel mediasi. Adapun variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu *Perceived Organizational Support* dan *Psychological Well-Being*, *Work Engagement* sebagai variabel mediasi, dan *Innovative Work Behaviour* sebagai variabel terikat.

Lebih lanjut, hasil pengujian lima hipotesis yang merupakan pengaruh langsung dapat dituliskan sebagai berikut. Hipotesis 1, yaitu *Perceived Organizational Support* berpengaruh signifikan terhadap *Innovative Work Behaviour* pada petugas Rutan Kelas 1 Jakarta Pusat. Hipotesis 2, yaitu *Psychological Well-Being* berpengaruh signifikan terhadap *Innovative Work*

Behaviour pada petugas Rutan Kelas 1 Jakarta Pusat. Hipotesis 3, yaitu *Perceived Organizational Support* berpengaruh signifikan terhadap *Work Engagement* pada petugas Rutan Kelas 1 Jakarta Pusat. Hipotesis 4, yaitu *Psychological Well-Being* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Work Engagement* pada petugas Rutan Kelas 1 Jakarta Pusat. Hipotesis 5, yaitu *Work Engagement* berpengaruh signifikan terhadap *Innovative Work Behaviour* pada petugas Rutan Kelas 1 Jakarta Pusat.

Sementara hasil pengujian dua hipotesis yang termasuk dalam pengaruh tidak langsung dapat dituliskan sebagai berikut. Hipotesis 6, yaitu *Work Engagement* memediasi parsial pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Innovative Work Behaviour* pada petugas Rutan Kelas 1 Jakarta Pusat. Hipotesis 7, yaitu *Work Engagement* tidak memediasi pengaruh *Psychological Well-Being* terhadap *Innovative Work Behaviour* pada petugas Rutan Kelas 1 Jakarta Pusat.

1.7 Kontribusi Riset

1.7.1 Kontribusi Teoritis

1. Hasil penelitian dapat memberikan ilmu pengetahuan pada bidang manajemen sumber daya manusia, terutama terkait dengan pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Psychological Well-Being* terhadap *Innovative Work Behaviour* dengan mediasi *Work Engagement*.
2. Hasil penelitian dapat memberikan referensi dalam bidang organisasi dan sumber daya manusia bagi penelitian selanjutnya terkait dengan variabel *Perceived Organizational Support*, *Psychological Well-Being*, *Work Engagement* dan *Innovative Work Behaviour*.

1.7.2 Kontribusi Praktis

1. Hasil penelitian ini bisa menjadi referensi organisasi yang bergerak di sektor pelayanan publik terkait dengan *Perceived Organizational Support*, *Psychological Well-Being*, *Work Engagement* dan *Innovative Work Behaviour*.
2. Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi petugas dan Rutan dalam rangka mendorong *Innovative Work Behaviour*, dengan bantuan *Perceived*

Organizational Support dan *Psychological Well-Being* yang didukung *Work Engagement* masing-masing petugas Rutan.

1.8 Struktur Penulisan

Sistematika penulisan penelitian adalah langkah dalam menjelaskan pembahasan dan penulisan penelitian yang dimuat dalam beberapa bab sebagai berikut:

1. BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan penelitian.

2. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menjelaskan penelitian terdahulu, landasan teori yang dan bahasan tentang penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dengan rancangan kerangka berpikir yang sistematis.

3. BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai desain penelitian, identifikasi variabel, jenis dan sumber data, pengukuran data, alat dan metode pengumpulan data, populasi, sampel teknik pengambilan data dan analisis data yang digunakan dalam menganalisis dan memecahkan permasalahan yang telah dirumuskan pada bab sebelumnya.

4. BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan tentang gambaran umum objek penelitian, deskripsi data, analisis data, dan pembahasan hasil.

5. BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini menjelaskan kesimpulan yang didapat mengenai semua pembahasan pada bab-bab sebelumnya dan berisi saran-saran yang mungkin dapat berguna sebagai pertimbangan dalam mengambil langkah selanjutnya