

**PENGARUH *WORKPLACE HAPPINESS* DAN *INNOVATIVE  
WORK BEHAVIOR* TERHADAP *JOB SATISFACTION* DENGAN  
*WORK ENGAGEMENT* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
PADA KANTOR PT. SOCFINDO**

**TUGAS AKHIR**

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Program Studi Manajemen*



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

**Nama : Rahmah Dewi**  
**NPM : 2005160412**  
**Program Studi : Manajemen**  
**Konsentrasi : Sumber Daya Manusia**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**MEDAN**  
**2024**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238



**PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 27 Agustus 2024, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya,

**MEMUTUSKAN**

Nama : RAHMAH DEWI  
NPM : 2005160412  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Tugas Akhir : **PENGARUH *WORKPLACE HAPPINESS* DAN *INNOVATIVE WORK BEHAVIOR* TERHADAP *JOB SATISFACTION* DENGAN *WORK ENGAGEMENT* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR PT. SOCEINDO**

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

**TIM PENGUJI**

Penguji I

Penguji II

Drs. MHD. ELFI AZHAR, M.Si.

DODY SALDEN CHANDRA, S.E., M.M.

Pembimbing

SALMAN FARISI, S.Psi., M.M.

Ketua

Sekretaris

Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMA, **PANITIA UJIAN** Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan Telp. 061-6624567 Kode Pos 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama : RAHMAH DEWI  
N.P.M : 2005160412  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Tugas Akhir : PENGARUH *WORKPLACE HAPPINESS* DAN *INNOVATIVE WORK BEHAVIOR* TERHADAP *JOB SATISFACTION* DENGAN *WORK ENGAGEMENT* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR PT SOCFINDO

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan Tugas Akhir.

Medan, 21 Agustus 2024

Pembimbing Tugas Akhir

(SALMAN FARISI, S.Psi., M.M.)

Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

ASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.)

Dekan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



(Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMA.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

**BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR**

Nama Mahasiswa : Rahmah Dewi  
NPM : 2005160412  
Dosen Pembimbing : Salman Farisi, S.Psi., M.M.  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Penelitian : Pengaruh *Workplace Happiness* dan *Innovative Work Behavior* Terhadap *Job Satisfaction* dengan *Work Engagement* Sebagai Variabel Intervening pada Kantor PT. SOCFINDO

| Item                          | Hasil Evaluasi                                              | Tanggal | Paraf Dosen |
|-------------------------------|-------------------------------------------------------------|---------|-------------|
| Bab 1                         | - Gatemala pinuritan<br>- Kata pengantar ditambahkan        | 18/4/24 | 6           |
| Bab 2                         | - Tambahkan teori<br>- Kerangka konseptual                  | 6/8/24  | 6           |
| Bab 3                         | - Populasi dan sampel harus jelas<br>- Teknik analisis data | 21/8/24 | 6           |
| Bab 4                         | - Lengkapi Bootstrapping                                    | 19/8/24 | 6           |
| Bab 5                         | - Keterangan pinuritan.                                     | 19/8/24 | 6           |
| Daftar Pustaka                | pendahuluan.                                                | 15/8    | 6           |
| Persetujuan Sidang Meja Hijau | Ke Gubidny                                                  | 15/8    | 6           |

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.

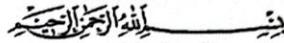
Medan, Agustus 2024  
Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

SALMAN FARISI, S.Psi., M.M.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

**PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR**



Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Rahmah Dewi

NPM : 2005160412

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah tugas akhir saya yang berjudul **“Pengaruh Workplace Happiness dan Innovative Work Behavior Terhadap Job Satisfaction dengan Work Engagement Sebagai Variabel Intervening pada Kantor PT. SOCFINDO”** adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

**Yang Menyatakan**



**RAHMAH DEWI**

## ABSTRAK

### **PENGARUH *WORKPLACE HAPPINESS* DAN *INNOVATIVE WORK BEHAVIOR* TERHADAP *JOB SATISFACTION* DENGAN *WORK ENGAGEMENT* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR PT. SOCFINDO**

Oleh

**RAHMAH DEWI**

**2005160412**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Jl. Kapten Muchtar Basri No.3 Telp (061) 6624567

Medan 20238

**Email :** [rahmadewi362@gmail.com](mailto:rahmadewi362@gmail.com)

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh *Workplace Happiness* Dan *Innovative Work Behavior* Terhadap *Job Satisfaction* Dengan *Work Engagement* Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor PT. SOCFINDO Baik itu secara langsung maupun tidak langsung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan analisis statistik yakni partial least square – structural equation model (PLSSEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten. Adapun hasil penelitian menunjukkan Tidak ada pengaruh *Workplace Happiness* terhadap *Job Satisfaction*. Ada pengaruh positif dan signifikan *Workplace Happiness* terhadap *Work Engagement*. Ada pengaruh positif dan signifikan *Innovative Work Behavior* terhadap *Job Satisfaction*. Ada pengaruh positif dan signifikan *Innovative Work Behavior* terhadap *Work Engagement*. Ada pengaruh positif dan signifikan *Work Engagement* terhadap *Job Satisfaction*. *Work Engagement* memediasi pengaruh *Workplace Happiness* terhadap *Job Satisfaction*. *Work Engagement* memediasi pengaruh *Innovative Work Behavior* terhadap *Job Satisfaction*.

**Kata Kunci :** *Workplace Happiness, Innovative Work Behavior, Job Satisfaction, Work Engagement*

## ABSTRACT

### **THE THE INFLUENCE OF WORKPLACE HAPPINESS AND INNOVATIVE WORK BEHAVIOR ON JOB SATISFACTION WITH WORK ENGAGEMENT AS AN INTERVENING VARIABLE AT THE OFFICE OF PT. SOCFINDO**

By

**RAHMAH DEWI**

**2005160412**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Jl. Kapten Muchtar Basri No.3 Telp (061) 6624567

Medan 20238

**Email :** [rahmadewi362@gmail.com](mailto:rahmadewi362@gmail.com)

The purpose of this research is to determine the influence of workplace happiness and innovative work behavior on job satisfaction with work engagement as an intervening variable at PT offices. SOCFINDO Both directly and indirectly. This research uses a quantitative approach and statistical analysis, namely the partial least squares – structural equation model (PLSSEM) which aims to carry out path analysis with latent variables. The research results show that there is no influence of Workplace Happiness on Job Satisfaction. There is a positive and significant influence of Workplace Happiness on Work Engagement. There is a positive and significant influence of Innovative Work Behavior on Job Satisfaction. There is a positive and significant influence of Innovative Work Behavior on Work Engagement. There is a positive and significant influence of Work Engagement on Job Satisfaction. Work Engagement mediates the influence of Workplace Happiness on Job Satisfaction. Work Engagement mediates the influence of Innovative Work Behavior on Job Satisfaction.

**Keywords:** Workplace Happiness, Innovative Work Behavior, Job Satisfaction, Work Engagement

## KATA PENGANTAR



Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal yang berjudul **“Pengaruh *Workplace Happiness* Dan *Innovative Work Behavior* Terhadap *Job Satisfaction* Dengan *Work Engagement* Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor PT. SOCFINDO”**. sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa banyak pihak yang telah membantu dalam proses penyelesaian proposal ini. Maka dari itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak saya Edi Shaputra dan mamak saya ibu Anisyah, sosok kedua orangtua penulis yang sangat menginspirasi penulis dan juga mendukung penuh pendidikan penulis dari segi finansial sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi hingga akhir untuk mendapatkan gelar Sarjana Manajemen. Terima kasih telah menjadi patron kehidupan dan tak pernah lelah untuk memberikan nasehat-nasehat terbaiknya.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Salman Farisi, S.Psi., M.M selaku dosen pembimbing yang telah memberikan banyak masukan, meluangkan waktu dan ilmunya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik mungkin.
9. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membimbing dan mengajarkan saya ilmu pengetahuan dari dari awal masuk sampai sekarang sehingga penulis dapat sampai di tahap penulisan skripsi ini.
10. Segenap Pegawai Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah mempermudah dan membantu jalannya pembuatan skripsi ini.
11. Sosok yang selalu menemani penulis dalam menyelesaikan tugas akhir , Agung Bimantoro. Terima kasih telah memberikan dorongan kepada penulis agar tetap semangat untuk menyelesaikan satu persatu kewajiban selama penulis menempuh Pendidikan S1.

12. Keluarga Pesan Cemara, Rahmawani Dalimunthe, Iftitah Pranriska, dan Fitri Ramadani Pohan, yang saat ini juga sedang berjuang demi mendapatkan gelar S.Pd dan S.Agr, terima kasih telah menjadi sahabat penulis selama 9 tahun lamanya sampai saat ini, tetaplah saling memberikan support satu sama lain, semoga apa yang sedang diperjuangkan dipermudah jalannya oleh Allah SWT. Aamiin.

13. Terakhir, untuk diri saya sendiri, Rahmah Dewi terima kasih atas segala kerja keras dan semangatnya sehingga tidak pernah menyerah dalam mengerjakan tugas akhir skripsi ini. Terima kasih sudah kuat melewati segala lika liku yang terjadi dalam perjalanan untuk menyelesaikan kewajiban dan tanggung jawab di bangku perkuliahan sehingga bisa bertahan sampai titik ini. Terima kasih pada jiwa dan raga yang tidak pernah berfikir sedikit pun untuk menyerah dan memilih untuk tidak menyelesaikan apa yang sudah dimulai.

Semoga Allah SWT selalu melimpahkan taufik dan hidayah-Nya pada kita semua serta memberikan keselamatan dunia dan akhirat. Aamiin

Medan, Agustus 2024  
Penulis

**RAHMAH DEWI**  
**2005160412**

## DAFTAR ISI

|                                                                            |            |
|----------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>ABSTRAK</b> .....                                                       | <b>i</b>   |
| <b>ABSTRACT</b> .....                                                      | <b>ii</b>  |
| <b>KATA PENGANTAR</b> .....                                                | <b>iii</b> |
| <b>DAFTAR ISI</b> .....                                                    | <b>vi</b>  |
| <b>DAFTAR TABEL</b> .....                                                  | <b>ix</b>  |
| <b>DAFTAR GAMBAR</b> .....                                                 | <b>x</b>   |
| <b>BAB 1 PENDAHULUAN</b> .....                                             | <b>1</b>   |
| 1.1 Latar Belakang Masalah.....                                            | 1          |
| 1.2 Identifikasi Masalah .....                                             | 5          |
| 1.3 Batasan Masalah.....                                                   | 6          |
| 1.4 Rumusan Masalah .....                                                  | 6          |
| 1.5 Tujuan Penelitian.....                                                 | 7          |
| 1.6 Manfaat Penelitian .....                                               | 8          |
| <b>BAB 2 KAJIAN TEORITIS</b> .....                                         | <b>9</b>   |
| 2.1 Kajian Teoritis .....                                                  | 9          |
| 2.1.1 Job Satisfaction .....                                               | 9          |
| 2.1.1.1 Pengertian <i>Job Satisfaction</i> .....                           | 9          |
| 2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat <i>Job Satisfaction</i> .....                   | 10         |
| 2.1.1.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi <i>Job Satisfaction</i> .....    | 10         |
| 2.1.1.4 Indikator <i>Job Satisfaction</i> .....                            | 11         |
| 2.1.2 Work Engagement.....                                                 | 13         |
| 2.1.2.1 Pengertian <i>Work Engagement</i> .....                            | 13         |
| 2.1.2.2 Manfaat Dan Tujuan <i>Work Engagement</i> .....                    | 14         |
| 2.1.2.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi <i>Work Engagement</i> .....     | 16         |
| 2.1.2.4 Indikator <i>Work Engagement</i> .....                             | 17         |
| 2.1.3 Workplace <i>Happiness</i> .....                                     | 19         |
| 2.1.3.1 Pengertian <i>Workplace Happiness</i> .....                        | 19         |
| 2.1.3.2 Aspek – Aspek <i>Workplace Happiness</i> .....                     | 20         |
| 2.1.3.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi <i>Workplace Happiness</i> ..... | 20         |
| 2.1.3.4 Indikator <i>Workplace Happiness</i> .....                         | 22         |

|                                                                        |           |
|------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 2.1.4 Innovative Work Behavior .....                                   | 23        |
| 2.1.4.1 Pengertian <i>Innovative Work Behavior</i> .....               | 23        |
| 2.1.4.2 Dimensi <i>Innovative Work Behavior</i> .....                  | 24        |
| 2.1.4.3 Faktor Yang Mempengaruhi <i>Innovative Work Behavior</i> ..... | 24        |
| 2.1.4.4 Indikator <i>Innovative Work Behavior</i> .....                | 25        |
| 2.2 Kerangka Konseptual .....                                          | 26        |
| 2.3 Hipotesis.....                                                     | 28        |
| <b>BAB 3 METODE PENELITIAN .....</b>                                   | <b>29</b> |
| 3.1 Jenis Penelitian.....                                              | 29        |
| 3.2 Definisi Operasional Variabel .....                                | 29        |
| 3.2.1 Job Satisfaction (Y) .....                                       | 29        |
| 3.2.2 Work Engagement (Z).....                                         | 30        |
| 3.2.3 Workplace <i>Happiness</i> (X1).....                             | 30        |
| 3.2.4 Innovative Work Behavior (X2) .....                              | 31        |
| 3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....                                   | 31        |
| 3.3.1 Tempat Penelitian.....                                           | 31        |
| 3.3.2 Waktu Penelitian .....                                           | 32        |
| 3.4 Populasi dan Sampel .....                                          | 32        |
| 3.4.1 Populasi.....                                                    | 32        |
| 3.4.2 Sampel .....                                                     | 33        |
| 3.5 Teknik Pengumpulan Data .....                                      | 33        |
| 3.6 Teknik Analisis Data .....                                         | 34        |
| 3.6.1 Analisis Data Kuantitatif.....                                   | 34        |
| 3.6.2 Analisis Data Menggunakan Partial Least Square (PLS) .....       | 34        |
| 3.6.3 Analisis Model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> ).....            | 35        |
| 3.6.3.1 Construct reliability and validity .....                       | 36        |
| 3.6.3.2 Discriminant Validity .....                                    | 36        |
| 3.6.4 Analisis Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ).....            | 36        |
| 3.6.4.1 Pengujian Hipotesis .....                                      | 37        |
| <b>BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>                     | <b>39</b> |
| 4.1 Hasil Penelitian .....                                             | 39        |
| 4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian.....                                  | 39        |

|                                                                                       |           |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 4.1.2 Deskripsi Identitas Responden.....                                              | 39        |
| 4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian.....                                              | 42        |
| 4.1.3.1 Variabel <i>Job Satisfaction</i> .....                                        | 42        |
| 4.1.3.2 Variabel <i>Work Engagement</i> .....                                         | 44        |
| 4.1.3.3 Variabel <i>Workplace Happiness</i> .....                                     | 45        |
| 4.1.3.4 Variabel <i>Innovative Work Behavior</i> .....                                | 47        |
| 4.1.4 Analisis Model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> ).....                           | 48        |
| 4.1.5 Analisis Model Struktural/Structural Model Analysis.....                        | 54        |
| 4.2 Pembahasan.....                                                                   | 62        |
| 4.2.1 Pengaruh <i>Workplace Happiness</i> terhadap <i>Job Satisfaction</i> .....      | 62        |
| 4.2.2 Pengaruh <i>Workplace Happiness</i> terhadap <i>Work Engagement</i> .....       | 63        |
| 4.2.3 Pengaruh <i>Innovative Work Behavior</i> terhadap <i>Job Satisfaction</i> ..... | 63        |
| 4.2.4 Pengaruh <i>Innovative Work Behavior</i> terhadap <i>Work Engagement</i> ....   | 64        |
| 4.2.5 Pengaruh <i>Work Engagement</i> terhadap <i>Job Satisfaction</i> .....          | 65        |
| 4.2.6 Pengaruh <i>Workplace Happiness</i> terhadap <i>Job Satisfaction</i> .....      | 65        |
| 4.2.7 Pengaruh <i>Innovative Work Behavior</i> terhadap <i>Job Satisfaction</i> ..... | 66        |
| <b>BAB 5 PENUTUP.....</b>                                                             | <b>68</b> |
| 5.1 Kesimpulan .....                                                                  | 68        |
| 5.2 Saran.....                                                                        | 69        |
| 5.3 Keterbatasan Penelitian .....                                                     | 69        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>                                                            | <b>71</b> |

## DAFTAR TABEL

|                                                                            |    |
|----------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel 1.1 Data Lembur Kantor PT. Socfindo.....                             | 4  |
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....                                        | 25 |
| Tabel 3.1 Indikator <i>Job Satisfaction</i> .....                          | 29 |
| Tabel 3.2 Indikator <i>Work Engagement</i> .....                           | 29 |
| Tabel 3.3 Indikator <i>Workplace Happiness</i> .....                       | 30 |
| Tabel 3.4 Indikator <i>Innovative Work Behavior</i> .....                  | 30 |
| Tabel 3.5 Rincian Waktu Penelitian.....                                    | 31 |
| Tabel 3.6 Instrumen Skala Likert.....                                      | 32 |
| Tabel 4.1 Data Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....          | 40 |
| Tabel 4.2 Data Identitas Responden Berdasarkan Usia.....                   | 40 |
| Tabel 4.3 Data Identitas Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....      | 41 |
| Tabel 4.4 Data Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja.....             | 41 |
| Tabel 4.5 Angket Skor Untuk Variabel <i>Job Satisfaction</i> .....         | 42 |
| Tabel 4.6 Angket Skor Untuk Variabel <i>Work Engagement</i> .....          | 44 |
| Tabel 4.7 Angket Skor Untuk Variabel <i>Workplace Happiness</i> .....      | 45 |
| Tabel 4.8 Angket Skor Untuk Variabel <i>Innovative Work Behavior</i> ..... | 47 |
| Tabel 4.9 Convergent Validity <i>Job Satisfaction</i> .....                | 49 |
| Tabel 4.10 Convergent Validity <i>Work Engagement</i> .....                | 50 |
| Tabel 4.11 Convergent Validity <i>Workplace Happiness</i> .....            | 50 |
| Tabel 4.12 Convergent Validity <i>Innovative Work Behavior</i> .....       | 51 |
| Tabel 4.13 Hasil Composite Reliability.....                                | 51 |
| Tabel 4.14 Hasil Average Variance Extracted (AVE) .....                    | 52 |
| Tabel 4.15 Hasil Discriminant Validity.....                                | 53 |
| Tabel 4.16 R-Square.....                                                   | 55 |
| Tabel 4.17 F-Square.....                                                   | 56 |
| Tabel 4.18 Dirrect Effect.....                                             | 58 |
| Tabel 4.19 Indirrect Effect.....                                           | 60 |
| Tabel 4.20 Total Effect.....                                               | 61 |

## DAFTAR GAMBAR

|                                                                   |    |
|-------------------------------------------------------------------|----|
| Gambar 2.1 Paradigma Penelitian.....                              | 26 |
| Gambar 4.1 Standardized Loading Factor Inner dan Outer Model..... | 49 |
| Gambar 4.2 Path Coeffecient anf P-Value Inner Model.....          | 58 |

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam menyelesaikan tantangan-tantangan yang datang tidak hanya ditentukan oleh perilaku pegawai yang menjadi tugas sesuai deskripsi pekerjaannya. Pegawai diharapkan bisa bekerja lebih optimal tidak hanya bekerja sesuai deskripsi pekerjaannya saja tetapi bisa melakukan hal lebih atau ekstra seperti mau bekerja sama, tolong menolong, saling memberikan saran, berpartisipasi aktif serta bisa memberikan kontribusi ekstra terhadap organisasi (Ary et al., 2019).

Suatu perusahaan harus memiliki Sumber Daya Manusia agar perusahaan dapat berjalan dengan baik sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Tanpa adanya sumber daya manusia ataupun kurangnya kualitas dari pada sumber daya manusia tersebut perusahaan ataupun organisasi akan sulit untuk berjalan dan beroperasi dengan semestinya. Salah satu hal yang dapat dilakukan perusahaan dalam mengelola maupun memelihara sumber daya manusia ialah dengan memperhatikan *Job Satisfaction* (Hasibuan & Wahyuni, 2020).

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan perusahaan adalah *Job Satisfaction*. Setiap pegawai tentu ingin menjadi salah satu bagian dalam kesuksesan perusahaan, *Job Satisfaction* merupakan sesuatu yang bersifat individual, karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya (Jufrizen, 2017). *Job Satisfaction* merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan

sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Parlindungan et al., 2021). *Job Satisfaction* memberikan efek terhadap *output* dari sebuah proses dalam organisasi. *Job Satisfaction* yang tinggi akan tercapai apabila faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya kepuasan kerja tersedia dengan baik (Jufrizen, 2020). *Job Satisfaction* bukanlah satu variabel yang berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang bersumber dari dalam organisasi maupun yang bersumber pada diri pegawai itu sendiri (Nasution & Lesmana, 2019).

Pegawai yang memiliki *Job Satisfaction* cenderung akan memiliki perasaan dan pemikiran yang positif terhadap pekerjaan yang dilakukan, begitu juga sebaliknya jika pegawai merasa tidak puas yang ada yang dikerjakan maka akan berpikiran negatif terhadap pekerjaan yang dilakukan (Nasution et al, 2018). *Job Satisfaction* merupakan salah satu faktor penting yang mempunyai kontribusi besar untuk dapat melancarkan dalam mewujudkan visi, misi serta tujuan suatu organisasi, karena *Job Satisfaction* merupakan suatu persepsi atau perasaan emosional seseorang terhadap pekerjaan mereka sehingga seseorang yang merasa memiliki *Job Satisfaction* yang tinggi cenderung memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya (Farisi & Pane, 2020). Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *Job Satisfaction* yaitu *Work Engagement*.

*Work Engagement* diartikan sebagai keterlibatan emosional pegawai terhadap organisasi dan tujuan-tujuan yang diinginkan oleh organisasi. Pegawai tidak hanya bekerja untuk memperoleh gaji atau promosi saja, tapi pegawai juga bekerja dengan tujuan untuk mencapai tujuan perusahaan (Saripuddin, 2015).

Keterlibatan emosional ini menunjukkan bahwa pegawai benar-benar peduli dengan pekerjaan dan perusahaan (Nugroho & Putro, 2021).

*Work Engagement* adalah hubungan yang menyangkut keterikatan pegawai terhadap komitmen perusahaan dan nilai perusahaan. Pegawai akan dapat meningkatkan performa kinerjanya apabila mempunyai keterlibatan erat pada perusahaan seperti rasa kenyamanan dan mulai menyukai beberapa hal yang ada disekitar, baik dengan tanggung jawab dan peran yang dimiliki maupun lingkungan kerjanya (Gulo, 2018). Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *Job Satisfaction* yaitu *Workplace Happiness*.

*Workplace Happiness* merupakan pola pikir individu untuk memaksimalkan kinerja dan mencapai potensinya. Individu melakukan ini dengan memperhatikan pasang surut ketika bekerja sendiri atau dengan orang lain (Suhanta et al., 2022). *Workplace Happiness* adalah bentuk dari pola pikir kebahagiaan yang secara relatif stabil dalam periode mingguan atau bulanan. Akan tetapi konsep tersebut bersifat sensitif sehingga dapat berubah karena faktor lingkungan dan intervensi yang telah difokuskan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *Job Satisfaction* yaitu *Innovative Work Behavior* (Bahagia et al., 2018).

Revolusi industri 4.0 membuat lingkungan dunia bisnis saat ini menjadi sangat dinamis karena pada era ini setiap perusahaan dituntut untuk bergerak cepat. Dalam menanggapi perubahan lingkungan ini perusahaan dituntut untuk terus melakukan inovasi bagi perusahaannya agar dapat tetap bertahan di dunia bisnis ini. Perusahaan juga dinilai tidak bisa hanya mengandalkan culture yang sudah lama terdapat di perusahaan, mereka harus melakukan inovasi terhadap

culture tersebut akan tetapi, tidak menghilangkan apa yang menjadi value dari perusahaan. Kemudian, sebagai penggerak inovasi di perusahaan pegawai juga dituntut untuk memiliki innovative work behavior yang dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan dan juga membantu perusahaan untuk dapat bertahan di dunia bisnis. Hal tersebut dilakukan para pegawai juga guna mempertahankan eksistensinya di perusahaan tersebut (Dona, 2022).

PT Socfin Indonesia (SOCFINDO) adalah bagian dari Socfin Group dan merupakan Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit dan Karet kelas dunia yang beroperasi di Provinsi Sumatera Utara dan Aceh dan berkantor pusat di Medan, Sumatera Utara, Indonesia. Selain produk kelapa sawit dan karet, perusahaan menjual benih dari bahan tanaman unggul serta menyediakan layanan laboratorium agronomi dan analitik.

Fenomena permasalahan yang terjadi pada Kantor PT. Socfindo menurut pra penelitian penulis pada pegawai yaitu pegawai yang tidak merasa puas dalam pekerjaan, artinya *Job Satisfaction* yang masih sangat rendah, hal tersebut karena Pekerjaan yang terus menerus bertambah dan tidak selesai sehingga kinerja yang menurun, lingkungan kerja yang kurang nyaman serta kurangnya perhatian dari pimpinan. Berikut terdapat data jam kerja dan rata-rata jam kerja serta lembur kerja pegawai PT.SOCFINDO.

**Tabel 1.1 Data Lembur Kantor PT. Socfindo**

| <b>Bulan</b> | <b>Jumlah Rata – Rata Hari Lembur Perbulan</b> | <b>Rata – Rata Jumlah Karyawan Lembur Perhari</b> | <b>Rata – Rata Jam Kerja</b> | <b>Rata – Rata Kelebihan Jam Kerja/Lembur</b> |
|--------------|------------------------------------------------|---------------------------------------------------|------------------------------|-----------------------------------------------|
| Oktober      | 10                                             | 30                                                | 9.30                         | 1.50                                          |
| November     | 12                                             | 34                                                | 8.34                         | 3.59                                          |
| Desember     | 11                                             | 31                                                | 12.3                         | 3.54                                          |

|          |    |    |       |      |
|----------|----|----|-------|------|
| Januari  | 15 | 26 | 12.1  | 2.23 |
| Februari | 17 | 33 | 10.23 | 3.39 |
| Maret    | 13 | 25 | 12.1  | 3.57 |

Sumber : Kantor PT. SOCFINDO

Kemudian, *Work Engagement* yang juga masih rendah, hal tersebut dapat dilihat dari masih kurangnya kesadaran pegawai akan rasa memiliki perusahaan, sebahagian pegawai masih merasa jika ia mampu mencapai sebuah prestasi maka prestasi itu bukan menjadi prestasinya akan tetapi menjadi keberhasilan dari pimpinannya, sikap ini merupakan hal yang tidak boleh berlarut-larut bagi pegawai.

Kemudian, *Workplace Happiness* masih belum optimal, hal tersebut dikarenakan tidak nyaman oleh sesama pekerja dan lingkungan. Selanjutnya, *Innovative Work Behavior* yang dimiliki pegawai belum optimal, hal tersebut karena pegawai merasa acuh tak acuh oleh Perusahaan, sehingga hanya bekerja sesuai dengan pekerjaan saja dan tidak ingin berkembang maju.

Berdasarkan beberapa uraian dan fenomena diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “**Pengaruh *Workplace Happiness* Dan *Innovative Work Behavior* Terhadap *Job Satisfaction* Dengan *Work Engagement* Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor PT. SOCFINDO**”.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Masih adanya beberapa pegawai yang menunjukkan rasa ketidakpuasan ditandai dengan pekerjaan yang terus menerus bertambah dan tidak selesai, lingkungan kerja yang kurang nyaman serta kurangnya perhatian dari pimpinan.

- 2) Peran pemimpin yang masih kurang efektif dalam mengarahkan para pegawainya
- 3) *Workplace Happiness* masih belum optimal, hal tersebut dikarenakan tidak nyaman oleh sesama pekerja dan lingkungan.
- 4) *Innovative Work Behavior* yang dimiliki pegawai belum optimal, hal tersebut karena pegawai merasa acuh tak acuh oleh Perusahaan, sehingga hanya bekerja sesuai dengan pekerjaan saja dan tidak ingin berkembang maju.

### **1.3 Batasan Masalah**

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi *Job Satisfaction* seperti yang telah dipaparkan sebelumnya, namun dalam penelitian ini penulis membatasi ruang lingkup pada permasalahan *Workplace Happiness*, *Innovative Work Behavior*, *Job Satisfaction* dan *Work Engagement* pada Kantor PT. SOCFINDO. Adapun batasan lainnya pada objek penelitian ini yaitu seluruh pegawai Kantor PT. SOCFINDO.

### **1.4 Rumusan Masalah**

- 1) Apakah *Workplace Happiness* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* pada Kantor PT. SOCFINDO?
- 2) Apakah *Workplace Happiness* berpengaruh terhadap *Work Engagement* pada Kantor PT. SOCFINDO?
- 3) Apakah *Innovative Work Behavior* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* pada Kantor PT. SOCFINDO?
- 4) Apakah *Innovative Work Behavior* berpengaruh terhadap *Work Engagement* pada Kantor PT. SOCFINDO?

- 5) Apakah *Work Engagement* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* pada Kantor PT. SOCFINDO?
- 6) Apakah *Workplace Happiness* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* melalui *Work Engagement* pada Kantor PT. SOCFINDO?
- 7) Apakah *Innovative Work Behavior* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* pada melalui *Work Engagement* Kantor PT. SOCFINDO?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini mempunyai tujuan yang harus dicapai dan mengacu pada rumusan masalah penelitian untuk mengetahui dan mengkaji hal-hal sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah *Workplace Happiness* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* pada Kantor PT. SOCFINDO
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah *Workplace Happiness* berpengaruh terhadap *Work Engagement* pada Kantor PT. SOCFINDO
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah *Innovative Work Behavior* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* pada Kantor PT. SOCFINDO
- 4) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah *Innovative Work Behavior* berpengaruh terhadap *Work Engagement* pada Kantor PT. SOCFINDO
- 5) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah *Work Engagement* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* pada Kantor PT. SOCFINDO
- 6) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah *Workplace Happiness* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* melalui *Work Engagement* pada Kantor PT. SOCFINDO

- 7) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah *Innovative Work Behavior* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* pada melalui *Work Engagement* Kantor PT. SOCFINDO

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Dengan dilaksanakannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik bagi peneliti sendiri dan tulisan ini juga dapat berguna secara teoritis maupun praktis yang mengenai manajemen sumber daya manusia:

- 1) **Manfaat Teoritis**

Sebagai pijakan, referensi dan kajian lebih lanjut pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan Pengaruh *Workplace Happiness* Dan *Innovative Work Behavior* Terhadap *Job Satisfaction* Dengan *Work Engagement* Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor PT. SOCFINDO.

- 2) **Manfaat Praktis**

Hasil penelitian diharapkan dapat menambah wawasan peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya pengetahuan mengenai faktor apa saja yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.

## BAB 2

### KAJIAN TEORITIS

#### 2.1 Kajian Teoritis

##### 2.1.1 Job Satisfaction

###### 2.1.1.1 Pengertian *Job Satisfaction*

Pada dasarnya *Job Satisfaction* merupakan satu hal yang bersifat individu. Setiap individu akan memiliki tingkat *Job Satisfaction* yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku bagi pegawai tersebut. Suatu pekerjaan akan mempunyai makna bagi seseorang apabila pekerjaan tersebut dapat memenuhi kebutuhannya secara maksimum dan memuaskan. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan seseorang, maka akan semakin tinggi pula *Job Satisfaction* orang tersebut.

*Job Satisfaction* adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka (Handoko & Rambe, 2018). *Job Satisfaction* merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya (Siagian & Khair, 2018). *Job Satisfaction* adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja (Farisi et al., 2022). *Job Satisfaction* adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya (Harahap & Tirtayasa, 2020).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa *Job Satisfaction* adalah sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini berarti

bahwa konsepsi kepuasan kerja itu sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya.

#### **2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat *Job Satisfaction***

Ada beberapa tujuan dan manfaat *Job Satisfaction*. Manfaat *Job Satisfaction* (Robins & Corners, 2000) ialah sebagai berikut :

- 1) Menimbulkan peningkatan kebahagiaan hidup pegawai
- 2) Potensi perusahaan akan lebih maju
- 3) Pekerjaan yang dihasilkan lebih baik lagi
- 4) Menghasilkan loyalitas pegawai terhadap perusahaan
- 5) Meningkatkan semangat kerja

#### **2.1.1.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi *Job Satisfaction***

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *Job Satisfaction* yang dikemukakan oleh beberapa ahli. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Siagian & Khair, 2018) menyatakan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi *Job Satisfaction* yaitu :

- 1) Gaya Kepemimpinan

Pimpinan yang kurang memberikan rasa perhatian (perduli pada kondisi pegawai) sehingga kepuasan pegawai terhadap hubungan dengan atasan tidak meningkat. Kepuasan kerja yang diperoleh pegawai saat bekerja meningkat maka kinerja pegawai juga akan cenderung meningkat.

- 2) Lingkungan Kerja

Kondisi lingkungan kerja perusahaan yang rendah tersebut berupa kelengkapan fasilitas kerja yang diberikan, kesehatan dan kenyamanan

ruang kerja pegawai. Hal tersebut berdampak pada rendahnya kepuasan kerja tentang kondisi ataupun suasana dalam bekerja.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Tamali & Munasip, 2019) menyatakan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi *Job Satisfaction* yaitu :

1) Kepemimpinan

Pemimpin memfasilitasi pegawai dengan cara membreakdown tugas dan tanggung jawab bawahan sesuai dengan kemampuan pegawai sehingga proaktif dalam menyelesaikan tugas yang diberikan

2) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja.

#### **2.1.1.4 Indikator *Job Satisfaction***

*Job Satisfaction* adalah sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja itu sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya. *Job Satisfaction* adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Menurut (Syahputra, 2019) indikator *Job Satisfaction* yang meliputi antara lain:

- 1) Kepuasan terhadap gaji, yaitu atau tidak senang pegawai akan gaji yang diterima.
- 2) Kepuasan dengan promosi, yaitu sikap senang atau tidak senang pegawai akan promosi yang dilakukan perusahaan.
- 3) Kepuasan terhadap rekan kerja, yaitu sikap senang atau tidak senang pegawai akan dukungan dari rekan kerjanya.
- 4) Kepuasan terhadap supervisor, sikap senang atau tidak senang pegawai akan perlakuan dari pimpinan.

Indikator yang digunakan untuk variabel *Job Satisfaction* menurut (Robins & Corners, 2000) yaitu:

- 1) *Work it self* (pekerjaan itu sendiri), Kepuasan pekerjaan itu sendiri adalah sumber utama kepuasan, dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk pegawai.
- 2) *Salary* (gaji/upah), Gaji merupakan sejumlah upah/ uang yang diterima dimana hal ini bisa dilihat sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi.
- 3) *Promotional opportunity* (kesempatan promosi), Kesempatan promosi adalah kesempatan untuk bias ikut andil dalam memajukan organisasi, seperti halnya memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja. Hal ini terjadi karena promosi memiliki sejumlah bentuk yang bermacam-macam dan memiliki penghargaan, seperti promosi atas dasar senioritas atau kinerja dan promosi kenaikan gaji.
- 4) *Supervisor* (pengawasan), Pengawasan merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.
- 5) *Work relations* (rekan kerja), Pada umumnya, sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada pegawai secara individu adalah rekan kerja yang kooperatif. Kelompok kerja, terutama tim yang “kuat” bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu.

## 2.1.2 Work Engagement

### 2.1.2.1 Pengertian *Work Engagement*

*Work Engagement* merupakan keadaan dimana anggota dari sebuah organisasi mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya. Dalam *engagement*, seseorang akan mempekerjakan dan mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif, dan emosional selama menunjukkan performa mereka. *Work Engagement* atau diartikan keterikatan pegawai merupakan salah satu konsep yang dikembangkan dari *positive psychology* dan *positive organizational behavior* yang menggambarkan teori mengenai hubungan dengan keterlibatan yang terjadi erat secara fisik, kognitif dan emosional antara seseorang dengan perannya dalam sebuah pekerjaan. *Work Engagement* adalah kondisi atau keadaan dimana pegawai bersemangat, passionate, dan berkomitmen dengan pekerjaannya (Adhan et al., 2019).

*Work Engagement* diartikan sebagai keterlibatan emosional pegawai terhadap organisasi dan tujuan-tujuan yang diinginkan oleh organisasi. Pegawai tidak hanya bekerja untuk memperoleh gaji atau promosi saja, tapi pegawai juga bekerja dengan tujuan untuk mencapai tujuan perusahaan. *Work Engagement* ini menunjukkan bahwa pegawai benar-benar peduli dengan pekerjaan dan perusahaan (Asbari et al., 2021).

Dalam sebuah perusahaan, *Work Engagement* sangat penting untuk hasil kinerja yang maksimal sesuai harapan perusahaan. *Work Engagement* didefinisikan sebagai hubungan antara seorang pegawai dengan posisi di tempat dia bekerja dan mengekspresikan dirinya secara wajar secara fisik, kognitif dan emosional (Basamala & Piartrini., 2019).

*Work Engagement* adalah hubungan yang menyangkut keterikatan pegawai terhadap komitmen perusahaan dan nilai perusahaan. Pegawai akan dapat meningkatkan performa kinerjanya apabila mempunyai keterlibatan erat pada perusahaan seperti rasa kenyamanan dan mulai menyukai beberapa hal yang ada disekitar, baik dengan tanggung jawab dan peran yang dimiliki maupun lingkungan kerjanya (Diana & Frianto, 2021).

Dari beberapa pengertian dari para ahli dapat disimpulkan bahwa *Work Engagement* adalah kondisi atau keadaan dimana pegawai bersemangat, passionate, dan berkomitmen dengan pekerjaannya.

#### **2.1.2.2 Manfaat Dan Tujuan *Work Engagement***

Menurut (Hamali, 2018) menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat *engagement* maka akan semakin tinggi kinerja organisasi tersebut dan banyak keuntungan yang dihubungkan dengan level *engagement* yang tinggi, yaitu:

- 1) Meningkatkan produktivitas
- 2) Meningkatkan keuntungan perusahaan
- 3) Kualitas kerja yang tinggi
- 4) Meningkatkan efisiensi kerja
- 5) Turnover yang rendah
- 6) Mengurangi ketidakhadiran
- 7) Meminimalkan kecurangan dan kesalahan pegawai
- 8) Meningkatnya kepuasan pelanggan
- 9) Meningkatnya kepuasan pegawai
- 10) Mengurangi waktu yang hilang akibat kecelakaan kerja
- 11) Meminimalkan keluhan EEO atau Keterlibatan Pegawai *Opportunity*

Menurut (Becker & Klimoski, 1989) menyatakan bahwa tujuan sebagai berikut:

1) Mengukur Keterlibatan Pegawai

Alasan utama untuk menyusun survei keterlibatan adalah untuk mengukur tingkat keterlibatan pegawai. Dengan mengukur keterlibatan pegawai dalam organisasi. Faktor yang umumnya membuat pegawai merasa terlibat dengan perusahaan adalah kemajuan karir, pengakuan prestasi kerja, peluang pelatihan dan pengembangan, kepemimpinan, budaya perusahaan, dan sebagainya.

2) Mendengarkan Suara Pegawai

Survei keterlibatan sangat penting karena memberikan pegawai tempat mengemukakan umpan balik secara terbuka. Hal ini adalah kesempatan emas untuk membangun komunikasi dua arah dan melibatkan pegawai secara aktif dalam proses pengembangan bersama tim manajemen. Terlibat secara aktif dalam proses perencanaan membuat pegawai menyadari bahwa keberadaan mereka dalam perusahaan sangat penting dan dihargai.

3) Membantu Perencanaan

Setelah menilai seberapa terlibat pegawai, perusahaan akan membuat rencana. Informasi yang diperoleh dari penilaian digunakan untuk mengidentifikasi kekuatan dan peluang untuk meningkatkan keterlibatan pegawai dalam organisasi. Perusahaan dapat mengembangkan rencana di seluruh perusahaan atau fokus langsung pada area tertentu

4) Meningkatkan Perumbuhan Perusahaan

Menilai keterlibatan juga akan meningkatkan pertumbuhan perusahaan. Sederhananya, umpan balik dari survei keterlibatan akan memberi informasi berharga yang dapat ditindaklanjuti. Saat penindaklanjutan dan penyelesaian berhasil, maka pertumbuhan perusahaan akan ikut tumbuh.

### **2.1.2.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi *Work Engagement***

Menurut (Kasmir, 2018) ada 7 faktor yang mempengaruhi terjadinya *Work Engagement*, yaitu:

1) *Recognition*

*Recognition* (pengakuan), Pegawai merasa kontribusi mereka diketahui dan diapresiasi, pemberian reward diberikan berdasarkan kinerja dan para atasan secara reguler mengakui anggota tim berhak mendapatkannya.

2) *Empowerment*

*Empowerment* (pemberdayaan) Para atasan menyediakan peralatan kerja, sumber daya dan pelatihan yang dibutuhkan pegawai untuk sukses dalam pekerjaan, memberikan otonomi dan didorong untuk mengambil resiko.

3) *Supportive feedback*

*Supportive feedback* (umpan balik yang mendukung) berarti para atasan memberikan feedback yang spesifik pada waktunya dalam suatu media yang mendukung, tulus, dan konstruktif, bukan untuk membuat malu atau menghukum.

4) *Partnering*

*Partnering* (kemitraan), pegawai diperlakukan sebagai mitra bisnis dan secara aktif berkolaborasi dalam pengambilan keputusan bisnis, menerima.

Sedangkan menurut (Putra & Fitria, 2019) yang terbagi atas tujuh faktor yang mempengaruhi *Work Engagement* yang terdiri dari :

- 1) Lingkungan Kerja
- 2) Kepemimpinan
- 3) Hubungan Tim Dan Rekan Kerja
- 4) Pelatihan Dan Pengembangan Karir
- 5) Kompensasi
- 6) Kebijakan Organisasi
- 7) Kesejahteraan Di Tempat Kerja.

#### **2.1.2.4 Indikator *Work Engagement***

*Work Engagement* merupakan keadaan dimana anggota dari sebuah organisasi mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya. Dalam *engagement*, seseorang akan mempekerjakan dan mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif, dan emosional selama menunjukkan performa mereka. Untuk mengukur *Work Engagement* dapat menggunakan indikator-indikator yang dikemukakan oleh (Nanulaita, 2018), yaitu sebagai berikut:

- 1) Ketepatan penyelesaian tugas

Merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

- 2) Kesesuaian jam kerja

Kesediaan pegawai dalam mematuhi peraturan organisasi yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran

- 3) Tingkat kehadiran

Jumlah ketidakhadiran pegawai dalam suatu organisasi selama periode tertentu

4) Kerjasama antar pegawai

Kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

5) Kepuasan Kerja

Pegawai merasa puas dengan jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dalam organisasi.

Sedangkan menurut (Prayogi et al., 2019) *Work Engagement* dapat diukur melalui tiga dimensi yaitu :

- 1) *Vigor*, adalah perilaku yang melibatkan energi yang besar dan kekuatan mental saat bekerja.
- 2) *Absorption*, merupakan aspek yang berpatokan pada konsentrasi dan keseriusan seseorang dalam melakukan pekerjaannya, menikmati pekerjaannya dan menyebabkan waktu terasa bergulir sangat cepat ketika seseorang sedang bekerja serta merasa berat untuk memisahkan diri dari pekerjaan dan berakibat melupakan semua kegiatan yang ada disekitarnya.
- 3) *Dedication*, dapat dilihat dari keterlibatan individu dalam pekerjaan serta mengalami rasa antusias yang tinggi, kebanggan, dan penuh makna.

### 2.1.3 Workplace *Happiness*

#### 2.1.3.1 Pengertian *Workplace Happiness*

*Workplace Happiness* secara teoritis dan konseptual merupakan suatu pendekatan yang berkaitan dengan individu, dimana pendekatan tersebut terdiri dari kepuasan, kegembiraan, energi dan pikiran positif (Bisamala & Sembiring, 2023). *Workplace Happiness* sebagai situasi dimana individu senang bekerja bahkan merasa tidak sedang bekerja, hal ini ditandai dengan efisiensi, dan pencapaian target yang ditetapkan baik target personal maupun target yang ditetapkan Perusahaan (Elizar & Tanjung, 2018).

*Workplace Happiness* merupakan pola pikir individu untuk memaksimalkan kinerja dan mencapai potensinya. Individu melakukan ini dengan memperhatikan pasang surut ketika bekerja sendiri atau dengan orang lain (Erwin & Suhardi, 2020). *Workplace Happiness* merupakan konsep besar yang juga mencakup job satisfaction dan engagement. *Workplace Happiness* dimulai oleh individu itu sendiri bukan hanya dibentuk oleh atasan (perusahaan) karena merupakan konsep individual yang lebih mudah dikembangkan dan dikelola oleh individu itu sendiri. Konsep *Workplace Happiness* juga sangat terkait dengan produktivitas individu dalam perusahaan tempat ia bekerja (Farisi et al., 2020).

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa *Workplace Happiness* merupakan pola pikir individu untuk memaksimalkan kinerja dan mencapai potensinya, individu melakukan ini dengan memperhatikan pasang surut ketika bekerja sendiri atau dengan orang lain.

### 2.1.3.2 Aspek – Aspek *Workplace Happiness*

Menurut (Hutrianty & Suarman, 2019) *Workplace Happiness* terdiri dari lima dimensi yang dikenal dengan 5Cs yaitu *contribution*, *conviction*, *culture*, *commitment*, dan *confidence* :

- 1) *Contribution*, Yaitu usaha yang dilakukan individu dan persepsi tentang usahanya tersebut. Terdiri dari dua elemen, yaitu *contribution inside-out* dan *contribution outside-in*, dimana keduanya saling berinteraksi dan mempengaruhi satu sama lain.
- 2) *Conviction*, Merupakan motivasi yang dimiliki oleh individu dalam keadaan bekerja, *Conviction* terdiri dari empat komponen.
- 3) *Culture* merupakan kenyamanan yang dirasakan individu di tempat kerja.
- 4) *Commitment* berkaitan dengan mencintai pekerjaan yang kemudian akan menjadi energi dan motivasi di tempat kerja.
- 5) *Confidence* adalah keyakinan yang dimiliki individu terhadap dirinya dan pekerjaannya. Individu yakin bahwa ia mampu melakukan sesuatu yang diharapkan, merasa nyaman bekerja sehingga mampu merekomendasikan perusahaan tempat ia bekerja kepada orang lain.

### 2.1.3.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi *Workplace Happiness*

Menurut (Kailola, 2019), *Workplace Happiness* dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

#### 1. Lingkungan

Lingkungan organisasi diasumsikan menjadi penyebab dominan dalam menyebabkan *Happiness* atau *Unhappiness* bahkan stress dalam suatu

organisasi. Dimana lingkungan organisasi tersebut berisi atribut seperti pekerjaan, supervisor, atau aspek lingkungan kerja lainnya.

## 2. Pekerjaan

Sumber lainnya dari *Happiness at work* yaitu dari hubungan dengan orang lain, dalam organisasi, kepemimpinan dan hubungan sosial. Hubungan interpersonal dalam lingkungan kerja menarik perhatian, dan meningkatkan kualitas hubungan kerja dan menjadi penting sebagai sumber kebahagiaan dan energi untuk pegawai.

## 3. Peristiwa

*Happiness at work* tidak secara langsung dibentuk oleh lingkungan yang telah dijelaskan pada poin satu dan dua. Akan tetapi juga berkaitan dengan persepsi, interpretasi dan harapan individu dari lingkungan dan peristiwa yang terjadi. Harapan dapat dipengaruhi tidak hanya dari lingkungan objektif dari peristiwa yang terjadi tetapi juga dari disposisi dari karakter, harapan, atribusi dan pengaruh sosial.

## 4. Disposisi

Membuat individu cenderung lebih bahagia baik di tempat kerjanya maupun di area kehidupan lainnya.

## 5. Kontribusi individu dalam situasi kerja

Individu akan merasa lebih bahagia ketika lingkungan kerja cocok dengan nilai, tujuan kebutuhan dan preferensinya.

## 6. Personal

Individu dapat merasakan *Happiness at work* yang berbeda walaupun mereka ada dalam lingkungan organisasi yang sama.

### 2.1.3.4 Indikator *Workplace Happiness*

*Workplace Happiness* merupakan pola pikir individu untuk memaksimalkan kinerja dan mencapai potensinya, individu melakukan ini dengan memperhatikan pasang surut ketika bekerja sendiri atau dengan orang lain. Menurut (Kurnianto & Kharisudin, 2022) Indikator *Workplace Happiness* yaitu :

1) *Contribution*

Memiliki tujuan yang hendak dicapai salah satunya mengembangkan potensi diri Menerima saran dan kritik dari orang lain Merasa aman dalam bekerja Memperoleh info penting berkaitan dengan pekerjaan Mendapat feedback positif Merasa dihargai di tempat kerja.

2) *Conviction*

Merasa termotivasi di tempat kerja, merasa efisien dalam bekerja, merasa efektif dalam bekerja, mampu bertahan ketika menghadapi masalah yang sulit dalam bekerja, merasa bahwa dirinya memiliki dampak positif

3) *Culture*

Menikmati pekerjaan, menyukai bekerja dengan rekan kerja, menghargai nilai-nilai Perusahaan, merasakan kelayakan budaya kerja, mengontrol aktivitas kerja harian

4) *Commitment*

Merasa melakukan hal berguna, menyukai pekerjaan, mempercayai visi Perusahaan, merasakan emosi positif saat bekerja (misal:senang, bangga)

5) *Confidence*

Melakukan sesuatu sesuai harapan, merekomendasikan tempat kerja, mempunyai keinginan bertahan ditempat kerja

## 2.1.4 Innovative Work Behavior

### 2.1.4.1 Pengertian *Innovative Work Behavior*

*Innovative work behavior* berangkat dari pemahaman terkait inovasi individu itu sendiri terhadap pekerjaan dan organisasinya. Pemahaman terkait inovasi individu dimulai dengan pengenalan masalah dan generasi ide atau solusi, baik yang baru maupun yang diadopsi. Maka dari itu, inovasi dipandang sebagai proses dengan berbagai tahapan yang didalamnya terdapat aktivitas yang berbeda serta perilaku individu yang berbeda di setiap tahapnya (Lestari & Ghaby, 2018). Inovasi ini sebenarnya terjadi karena aktivitas yang tidak berkesinambungan dengan tahapan berurutan, dalam hal ini individu dapat terlibat dalam pembentukan kombinasi apapun dari perilaku pada satu waktu (Prihanto & Prayekti, 2018).

*Innovative work behavior* didefinisikan sebagai semua perilaku pegawai yang diarahkan pada pembuatan, pengenalan ataupun penerapan terkait peran, kelompok atau organisasi, yang meliputi ide, proses, produk atau prosedur, baru untuk unit adopsi yang relevan (Suharsono & Suci, 2019).

Definisi ini membatasi perilaku inovatif pada upaya yang disengaja untuk memberikan hasil baru yang memberikan manfaat bagi organisasi (Syahyuni & Widya, 2018). Kemudian, definisi *innovative work behavior* juga sebagai tindakan yang dilakukan oleh individu karena terjadinya kemunculan, pengenalan serta penerapan ide-ide baru yang dinilai menguntungkan organisasi di berbagai tingkatan (Kartika & Susanta, 2020).

Maka dapat disimpulkan bahwa *innovative work behavior* berkaitan dengan bagaimana suatu perusahaan dalam menemukan, menyarankan dan

menerapkan ide-ide baru yang mereka miliki dan memberikan manfaat bagi pekerjaan mereka.

#### **2.1.4.2 Dimensi *Innovative Work Behavior***

Menurut (Kasmir, 2018), terdapat empat dimensi yang berkaitan dengan *innovative work behavior* adalah idea exploration, idea generation, idea championing dan idea implementation. Adapun penjelasan terkait keempat dimensi yang mempengaruhi *innovative work behavior*, adalah sebagai berikut:

- 1) *Idea exploration* adalah cara untuk meningkatkan produk, layanan atau proses saat ini atau mencoba untuk memikirkannya dengan cara alternatif.
- 2) *Idea generation* adalah pembentuk ide yang mungkin berhubungan dengan produk, layanan atau proses baru, masuk ke pasar baru, perbaikan dalam proses kerja saat ini, atau secara umum, solusi untuk masalah yang teridentifikasi.
- 3) *Idea championing* merupakan sebagian besar ide yang dimiliki dan perlu dipromosikan karena seringkali tidak sesuai dengan apa yang telah digunakan dalam kelompok kerja atau organisasi mereka.
- 4) *Idea implementation* merupakan upaya yang cukup besar dan sikap yang berorientasi pada hasil diperlukan untuk mewujudkan ide tersebut. Implementasi ide ini termasuk membuat inovasi sebagai bagian dari proses kerja dan perilaku yang dilakukan dalam mengembangkan produk atau proses kerja baru.

#### **2.1.4.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi *Innovative Work Behavior***

Menurut (Kasmir, 2018), menyebutkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dinilai mempengaruhi *innovative work behavior* itu sendiri, yaitu:

- 1) *Climate* dan *organizational culture*;
- 2) *Relationship with superiors* atau *attachment to superiors*;
- 3) *Job characteristics* yang berkaitan dengan *job understanding*, *job standardization* dan *job implementation*;
- 4) *Social* atau *group context*;
- 5) *Individual differences*.

#### **2.1.4.4 Indikator *Innovative Work Behavior***

*innovative work behavior* berkaitan dengan bagaimana suatu perusahaan dalam menemukan, menyarankan dan menerapkan ide-ide baru yang mereka miliki dan memberikan manfaat bagi pekerjaan mereka. Menurut (Kasmir, 2018) Indikator *Innovative Work Behavior* adalah sebagai berikut:

- 1) *Idea exploration* adalah cara untuk meningkatkan produk, layanan atau proses saat ini atau mencoba untuk memikirkannya dengan cara alternatif.
- 2) *Idea generation* adalah pembentuk ide yang mungkin berhubungan dengan produk, layanan atau proses baru, masuk ke pasar baru, perbaikan dalam proses kerja saat ini, atau secara umum, solusi untuk masalah yang teridentifikasi.
- 3) *Idea championing* merupakan sebagian besar ide yang dimiliki dan perlu dipromosikan karena seringkali tidak sesuai dengan apa yang telah digunakan dalam kelompok kerja atau organisasi mereka.
- 4) *Idea implementation* merupakan upaya yang cukup besar dan sikap yang berorientasi pada hasil diperlukan untuk mewujudkan ide tersebut. Implementasi ide ini termasuk membuat inovasi sebagai bagian dari proses

kerja dan perilaku yang dilakukan dalam mengembangkan produk atau proses kerja baru.

## 2.2 Kerangka Konseptual

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya di samping itu kajian terdahulu membantu penelitian dalam memposisikan penelitian serta menunjukkan orsinalitas dari penelitian.

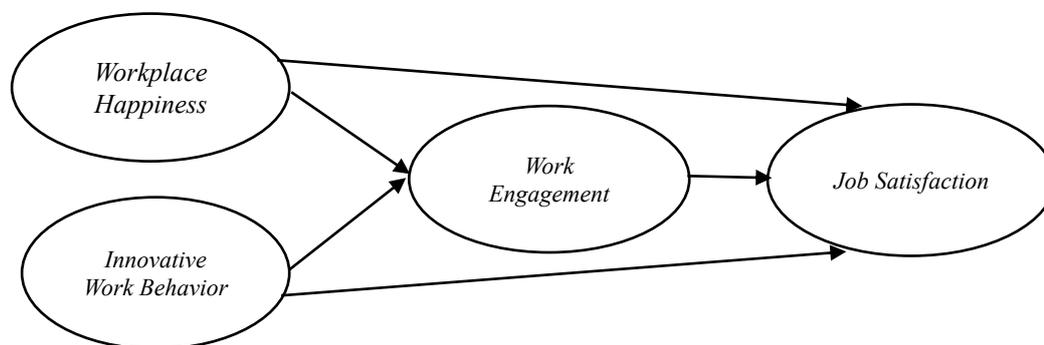
Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini disajikan pada tabel 2.1 sebagai berikut:

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

| No | Nama dan Tahun                                 | Judul                                                                                                                                                                  | Variabel                                                               | Hasil                                                                                                                                                                                                                    |
|----|------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1  | Ermawati, Adolf Bastian dan Jeni Wardi (2022). | Pengaruh Keadilan Interaksional Pemimpin, Kepercayaan Kepada Pemimpin dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Happiness at Work</i> Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Siak | <i>Happiness at Work</i> dan Kepuasan Kerja                            | Keadilan Interaksional, Kepercayaan Pimpinan dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Siak                                        |
| 2. | Dea Faustine dan Zamralita (2024).             | <i>Work Engagement sebagai Mediator Peran Workplace Well-being terhadap Performance pada Karyawan</i>                                                                  | Work Engagement dan <i>Workplace Happiness</i>                         | <i>The results of this research show that work engagement is proven to be a full mediation in the role of workplace well-being on performance.</i>                                                                       |
| 3. | Hanafi dan Emilisa (2023)                      | Pengaruh Innovative Behavior Dan Work Family Conflict Terhadap Job Satisfaction Yang Dimediasi Oleh Job Burnout Pada Pt Xyz                                            | Innovative Behavior Dan Work Family Conflict Terhadap Job Satisfaction | Dari penelitian ini dapat disimpulkan yaitu terdapat pengaruh Innovative Behavior dan Work-Family Conflict yang dialami karyawan dapat memicu adanya rasa jenuh serta kelelahan berlebih dalam menjalankan pekerjaannya. |
| 4. | James dan Adi                                  | <i>Ethical Leadership</i>                                                                                                                                              | <i>Innovative</i>                                                      | Secara keseluruhan, studi                                                                                                                                                                                                |

|    |                                                                                      |                                                                                                                                                                           |                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                          |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    | Rahmat (2023)                                                                        | <i>Cultivates Innovative Work Behaviors In Employees Work Engagement</i>                                                                                                  | <i>Work Behaviors dan Employees Work Engagement</i>                                            | ini menyoroti pentingnya kepemimpinan etis dalam membentuk perilaku kerja inovatif dan keterlibatan kerja karyawan.                                                                                                      |
| 5. | Chansa Visyahra Nugraha dan Fendy Suhariadi .                                        | Pengaruh Quality of Work Life terhadap Work Engagement dengan Workplace <i>Happiness</i> sebagai Variabel Mediator pada Pekerja Work from Office di Masa Pandemi COVID-19 | Work Life terhadap Work Engagement dengan Workplace <i>Happiness</i> sebagai Variabel Mediator | Hasil analisis data menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara langsung terhadap keterikatan kerja dengan proporsi yang lebih besar apabila efek tersebut dimediasi oleh kebahagiaan di tempat kerja. |
| 6  | Elvi Srirahayu dan Rifdah (2021)                                                     | <i>The Influence of Innovation Culture, Work Ability and Work Commitment on Productive Behavior with Job Satisfaction as Intervening Variable</i>                         | <i>Work Ability dan Job Satisfaction</i>                                                       | <i>Work commitment (X3) and job satisfaction (Z) have direct and indirect effects on employee productive behavior (Y).</i>                                                                                               |
| 7  | Fitria Elvira Hanafi, Netania Emilisa, Tiara Puspa dan Tesselonika Magdalena Roretta | Pengaruh Innovative Behavior Dan Work Family Conflict Terhadap Job Satisfaction Yang Dimediasi Oleh Job Burnout Pada Pt Xyz                                               | Innovative Behavior Dan Work Family Conflict Terhadap Job Satisfaction                         | Innovative Behavior dan Work-Family Conflict yang dialami karyawan dapat memicu adanya rasa jenuh serta kelelahan berlebih dalam menjalankan pekerjaannya.                                                               |

Dari uraian penelitian terdahulu tersebut, maka penulis membuat gambar kerangka konseptual agar dapat lebih jelas pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut ini skema gambar kerangka konseptual :



**Gambar 2.1 Paradigma Penelitian**

### 2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah kesimpulan sementara atas jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada pertemuan masalah penelitian. Berdasarkan batasan dan rumusan masalah juga kerangka konseptual diatas, maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

- 1) *Workplace Happiness* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* pada Kantor PT. SOCFINDO.
- 2) *Workplace Happiness* berpengaruh terhadap *Work Engagement* pada Kantor PT. SOCFINDO.
- 3) *Innovative Work Behavior* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* pada Kantor PT. SOCFINDO.
- 4) *Innovative Work Behavior* berpengaruh terhadap *Work Engagement* pada Kantor PT. SOCFINDO.
- 5) *Work Engagement* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* pada Kantor PT. SOCFINDO.
- 6) *Workplace Happiness* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* melalui *Work Engagement* pada Kantor PT. SOCFINDO.
- 7) *Innovative Work Behavior* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* melalui *Work Engagement* pada Kantor PT. SOCFINDO.

## BAB 3

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan terdiri dari lima variabel yaitu *Workplace Happiness* (X1) dan *Innovative Work Behavior* (X2) sebagai variabel bebas, *Job Satisfaction* (Y) sebagai variabel terikat dan *Work Engagement* (Z) sebagai variabel intervening. Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Menurut (Juliandi et al., 2015) pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan penelitian dimana peneliti tersebut bertujuan untuk menganalisis permasalahan bahwa adanya hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan analisis jalur. Yang menggambarkan dan meringkaskan berbagai kondisi, situasi dan variabel sedangkan analisis jalur sering disebut sebagai analisis generasi kedua dari analisis multivariate. Analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

#### 3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah suatu usaha yang dilakukan untuk mendeteksi variabel-variabel dengan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah penelitian dan untuk memudahkan pemahaman dalam penelitian. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### 3.2.1 Job Satisfaction (Y)

*Job Satisfaction* adalah keadaan dimana seorang pekerja merasa bangga, senang, diperlakukan adil, diakui dan diperhatikan oleh atasan, dihargai, merasa

aman karena pekerjaannya dapat menghasilkan sesuatu memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan dan ambisi pribadinya sehingga ia merasa puas. Adapun indikator dari *Job Satisfaction* ialah :

**Tabel 3.1 Indikator *Job Satisfaction***

| No | Indikator <i>Job Satisfaction</i>                   |
|----|-----------------------------------------------------|
| 1  | <i>Work it self</i> (pekerjaan itu sendiri)         |
| 2  | <i>Salary</i> (gaji/upah)                           |
| 3  | <i>Promotional opportunity</i> (kesempatan promosi) |
| 4  | <i>Supervisor</i> (pengawasan)                      |
| 5  | <i>Work relations</i> (rekan kerja)                 |

Sumber : (Kasmir, 2018)

### 3.2.2 Work Engagement (Z)

*Work Engagement* adalah kondisi atau keadaan dimana pegawai bersemangat, passionate, dan berkomitmen dengan pekerjaannya (Paino et al., 2023). Adapun indikator dalam menilai *Work Engagement* adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.2  
Indikator *Work Engagement***

| No. | Indikator <i>Work Engagement</i> |
|-----|----------------------------------|
| 1   | Ketepatan penyelesaian tugas     |
| 2   | Kesesuaian jam kerja             |
| 3   | Tingkat kehadiran                |
| 4   | Kerjasama antar pegawai          |
| 5   | Kepuasan Kerja                   |

Sumber : (Gorda, 2014)

### 3.2.3 Workplace *Happiness* (X1)

*Workplace Happiness* secara teoritis dan konseptual merupakan suatu pendekatan yang berkaitan dengan individu, dimana pendekatan tersebut terdiri dari kepuasan, kegembiraan, energi dan pikiran positif (Damayanti, 2021). Adapun indikator dalam menilai *Workplace Happiness* adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.3**  
**Indikator *Workplace Happiness***

| No. | Indikator <i>Workplace Happiness</i> |
|-----|--------------------------------------|
| 1   | <i>Contribution</i>                  |
| 2   | <i>Conviction</i>                    |
| 3   | <i>Culture</i>                       |
| 4   | <i>Commitment</i>                    |
| 5   | <i>Confidence</i>                    |

Sumber : (Jones, 2013)

### 3.2.4 Innovative Work Behavior (X2)

*Innovative work behavior* didefinisikan sebagai semua perilaku pegawai yang diarahkan pada pembuatan, pengenalan ataupun penerapan terkait peran, kelompok atau organisasi, yang meliputi ide, proses, produk atau prosedur, baru untuk unit adopsi yang relevan (Nanda & Aldo, 2021). Adapun indikator dalam menilai *Innovative work behavior* adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.4**  
**Indikator *Innovative Work Behavior***

| No. | Indikator <i>Innovative Work Behavior</i> |
|-----|-------------------------------------------|
| 1   | <i>Idea Exploration</i>                   |
| 2   | <i>Idea Generation</i>                    |
| 3   | <i>Idea Championing</i>                   |
| 4   | <i>Idea Implementation</i>                |

Sumber : (Jong & Hartog, 2010)

## 3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

### 3.3.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian merupakan objek dari sebuah penelitian, dan penelitian ini dilakukan di Kantor PT. SOCFINDO beralamat Jl. KL. Yos Sudarso No.106, Glugur Kota, Kec. Medan Bar., Kota Medan, Sumatera Utara 20115.

### 3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu merupakan kapan penelitian dilakukan, penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Maret 2024 s/d Selesai. Untuk lebih jelasnya terhadap kegiatan ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3.5**  
**Rincian Waktu Penelitian**

| No | Jenis Kegiatan      | Maret |   |   |   | April |   |   |   | Mei |   |   |   | Juni |   |   |   | Juli |   |   |   | Agustus |   |   |   |
|----|---------------------|-------|---|---|---|-------|---|---|---|-----|---|---|---|------|---|---|---|------|---|---|---|---------|---|---|---|
|    |                     | 1     | 2 | 3 | 4 | 1     | 2 | 3 | 4 | 1   | 2 | 3 | 4 | 1    | 2 | 3 | 4 | 1    | 2 | 3 | 4 | 1       | 2 | 3 | 4 |
| 1  | Pengajuan Judul     | ■     |   |   |   |       |   |   |   |     |   |   |   |      |   |   |   |      |   |   |   |         |   |   |   |
| 2  | Prariset Penelitian |       | ■ |   |   |       |   |   |   |     |   |   |   |      |   |   |   |      |   |   |   |         |   |   |   |
| 3  | Penyusunan Proposal |       |   | ■ | ■ | ■     | ■ | ■ | ■ |     |   |   |   |      |   |   |   |      |   |   |   |         |   |   |   |
| 4  | Bimbingan Proposal  |       |   |   |   |       |   |   |   | ■   | ■ | ■ | ■ |      |   |   |   |      |   |   |   |         |   |   |   |
| 5  | Seminar Proposal    |       |   |   |   |       |   |   |   |     |   |   |   | ■    |   |   |   |      |   |   |   |         |   |   |   |
| 6  | Revisi Proposal     |       |   |   |   |       |   |   |   |     |   |   |   |      | ■ | ■ | ■ |      |   |   |   |         |   |   |   |
| 7  | Penyusunan Skripsi  |       |   |   |   |       |   |   |   |     |   |   |   |      |   |   |   | ■    | ■ | ■ | ■ |         |   |   |   |
| 8  | Bimbingan Skripsi   |       |   |   |   |       |   |   |   |     |   |   |   |      |   |   |   |      |   |   |   | ■       | ■ |   |   |
| 9  | Sidang Meja Hijau   |       |   |   |   |       |   |   |   |     |   |   |   |      |   |   |   |      |   |   |   |         |   |   | ■ |

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu

yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor PT. SOCFINDO yang berjumlah 80 pegawai.

### 3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti ini tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi”. Dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau teknik sampling jenuh . Jumlah sampel yang akan dipakai dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai dengan jumlah 80 pegawai.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Dan biasanya para peneliti menyebarkan kuesioner secara tertutup. Teknik skala yang dilakukan merupakan teknik skala likert dirancang untuk menguji tingkat kesetujuan responden terhadap suatu pernyataan atau pertanyaan. Tingkat kesetujuan itu pada umumnya memiliki pernyataan gradasi dari yang sangat positif sampai sangat negatif dan dibagi atas skor penilaian yaitu Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Kurang Setuju (3), Setuju (4) dan Sangat Setuju (5) responden diminta melingkari nomor pilihan ganda yang ada atau membuat ceklis dalam table yang tersedia untuk penilaiannya.

**Tabel 3.6**  
**Instrumen Skala Likert**

| Keterangan         | Skor |
|--------------------|------|
| Sangat Setuju (SS) | 5    |
| Setuju (S)         | 4    |
| Kurang Setuju (KS) | 3    |

|                           |   |
|---------------------------|---|
| Tidak Setuju (TS)         | 2 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

### 3.6 Teknik Analisis Data

#### 3.6.1 Analisis Data Kuantitatif

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif yang merupakan data yang menggunakan bantuan statistik untuk membantu penelitian dalam penghitungan angka-angka untuk menganalisis data yang diperoleh dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut.

#### 3.6.2 Analisis Data Menggunakan Partial Least Square (PLS)

Data dalam penelitian ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik yakni *Partial Least Square – Structural Equation Model* (PLSSEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (*path*) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis multivariate (Ghozali, 2013). Analisis Persamaan Struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi).

Tujuan dari penggunaan (*Partial Least Square*) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemrediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. Weight estimate untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana inner model (model struktural yang

menghubungkan antar variabel laten) dan outer model (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstraknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah residual variance dari variabel dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimalkan.

PLS merupakan metode analisis yang powerfull karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan *software Smart PLS ver. 3 for Windows*.

Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu analisis model pengukuran (*outer model*), yakni (1) realibilitas dan validitas konstruk (*construct reliability and validity*); dan (2) validitas diskriminan (*discriminant validity*) serta analisis model struktural (*inner model*), yakni (1) koefisien determinasi (*R-square*). *R-Square* adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen).; (2) *F-square* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen); dan (3) pengujian hipotesis yakni (a) pengaruh langsung (*direct effect*); (b) pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dan (c) total effect (Juliandi, 2018). Dalam metode (*Partial Least Square*) PLS teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

### **3.6.3 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)**

Analisis model pengukuran (*outer model*) dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan

reliabel). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Analisis model pengukuran/measurement model analysis (outer model) menggunakan pengujian, Discriminant validity (Juliandi, 2018)

### **3.6.3.1 Construct reliability and validity**

Validitas dan reliabilitas konstruk adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi. Kriteria validitas dan reliabilitas konstruk dilihat dari composite reliability adalah  $> 0.6$  (Juliandi, 2018)

### **3.6.3.2 Discriminant Validity**

*Discriminant validity* adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik). Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT). Jika nilai  $HTMT < 0.90$  maka suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik (Juliandi, 2018)

### **3.6.4 Analisis Model Struktural (Inner Model)**

Analisis model struktural (*inner model*) biasanya juga disebut dengan (*inner relation, structural model dan substantive theory*) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Analisis model struktural (*inner model*) menggunakan tiga pengujian antara lain (1) *R-square*; (2) *F-square*; dan (3) pengujian hipotesis yakni (a) *direct effect*; (b) *indirect effect* dan (c) *total effect* (Juliandi, 2018)

### 3.6.4.1 Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis (*hypotesis testing*) mengandung tiga sub analisis, antara lain: (a) direct effect; (b) indirect effect; dan (c) total effect.

#### 1) *Direct Effects* (Pengaruh Langsung)

Tujuan analisis direct effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018). Kriteria untuk pengujian hipotesis direct effect adalah seperti terlihat di dalam bagian di bawah ini. Pertama, koefisien jalur (*path coefficient*): (a) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik; dan (b) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah. Kedua, nilai probabilitas/signifikansi (P-Value): (1) Jika nilai P-Values  $< 0.05$ , maka signifikan; dan (2) Jika nilai P- Values  $> 0.05$ , maka tidak signifikan (Juliandi, 2018)

#### 2) *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung)

Tujuan analisis indirect effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (*eksogen*) terhadap variabel yang dipengaruhi (*endogen*) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator) (Juliandi, 2018).

Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) (Juliandi, 2018) adalah : (1) jika nilai P-Values  $< 0.05$ , maka signifikan, artinya variabel mediator, memediasi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung dan (2) jika nilai P-Values  $> 0.05$ , maka tidak signifikan artinya variabel mediator tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen terhadap variabel endogen. Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung.

### **3) Total Effect (Total Efek)**

*Total effect* merupakan total dari *direct effect* (pengaruh langsung) dan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) (Juliandi, 2018). Tujuan analisis total effect (pengaruh keseluruhan) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen).

## BAB 4

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

##### 4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Pada bab ini penulis akan menyajikan deskripsi dari data yang diperoleh melalui penelitian lapangan melalui metode-metode pengumpulan data yang telah disebutkan pada bab terdahulu. Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel *Workplace Happiness* (X1), 8 pernyataan untuk variabel *Innovative Work Behavior* (X2), 10 pernyataan untuk variabel *Job Satisfaction* (Y), 10 pernyataan untuk variabel *Work Engagement* (Z). Angket yang disebarakan diberikan kepada 80 Pegawai Kantor PT. SOCFINDO sebagai responden sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel checklist yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penelitian.

##### 4.1.2 Deskripsi Identitas Responden

Data karakteristik responden dimaksudkan untuk mengidentifikasi responden. Deskripsi identitas responden merupakan salah satu hal yang diperhitungkan dalam penelitian. Hal ini diperlukan dalam menjelaskan jawaban-jawaban pada kuesioner yang diberikan kepada responden. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 80 orang. Data identitas responden bertujuan untuk memahami ciri khas yang dimiliki oleh responden. Berikut ini merupakan identifikasi responden :

**Tabel 4.1**  
**Data Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

|       |           | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Perempuan | 58        | 72.5    | 72.5          | 72.5               |
|       | Laki-Laki | 22        | 27.5    | 27.5          | 100.0              |
|       | Total     | 80        | 100.0   | 100.0         |                    |

*Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2024)*

Dari tabel 4.1 di atas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 58 (72,5%) orang pegawai perempuan dan pegawai laki-laki sebanyak 22 (27,5%) orang. Bisa ditarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai Kantor PT. SOCFINDO yang berjenis kelamin perempuan. Hal ini menandakan bahwa perusahaan ini cenderung memiliki dominasi perempuan dalam strukturnya. Dominasi ini mungkin mencerminkan dinamika dan kultur kerja yang ada di Kantor PT. SOCFINDO.

**Tabel 4.2**  
**Data Identitas Responden Berdasarkan Usia**

|       |             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 20-25 Tahun | 12        | 15.0    | 15.0          | 15.0               |
|       | 25-30 Tahun | 18        | 22.5    | 22.5          | 37.5               |
|       | 30-45 Tahun | 21        | 26.2    | 26.2          | 63.7               |
|       | 45-50 Tahun | 27        | 33.8    | 33.8          | 97.5               |
|       | 50-60 Tahun | 2         | 2.5     | 2.5           | 100.0              |
|       | Total       | 80        | 100.0   | 100.0         |                    |

*Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2024)*

Dari tabel 4.2 di atas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 12 (15%) orang pegawai yang berusia 20-25 tahun, 18 (22,5%) orang pegawai yang berusia 25-30 tahun, 21 (26,2%) orang pegawai yang berusia 30-45 tahun, 27 (33,8%) orang pegawai yang berusia 45-50 tahun dan 2 (2,5%) orang pegawai

yang berusia 50-60 tahun. Bisa ditarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai Kantor PT. SOCFINDO yang berusia 45-50 tahun.

**Tabel 4.3**  
**Data Identitas Responden Berdasarkan Status Pernikahan**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Menikah       | 56        | 70.0    | 70.0          | 70.0               |
|       | Tidak Menikah | 24        | 30.0    | 30.0          | 100.0              |
|       | Total         | 80        | 100.0   | 100.0         |                    |

*Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2024)*

Dari tabel 4.3 di atas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 56 (70%) pegawai dengan status pernikahan sudah menikah dan 24 (30%) pegawai dengan status pernikahan belum menikah. Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini merupakan pegawai yang memiliki status menikah.

**Tabel 4.4**  
**Data Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja**

|       |             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1-5 Tahun   | 8         | 10.0    | 10.0          | 10.0               |
|       | 6-10 Tahun  | 34        | 42.5    | 42.5          | 52.5               |
|       | 11-20 Tahun | 3         | 3.8     | 3.8           | 56.3               |
|       | >15 Tahun   | 35        | 43.7    | 43.7          | 100.0              |
|       | Total       | 80        | 100.0   | 100.0         |                    |

*Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2024)*

Dari tabel 4.4 di atas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 8 (10%) pegawai dengan masa kerja 1-5 Tahun, 34 (42.5%) pegawai dengan masa kerja 6-10 Tahun, 3 (3,8%) pegawai dengan masa kerja 11-20 Tahun dan 35 (43,7%) pegawai dengan masa kerja >15 Tahun. Berdasarkan tabel di atas dapat

dilihat bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini merupakan pegawai yang memiliki masa kerja >15 Tahun bekerja.

### 4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel yaitu *Workplace Happiness* (X1) dan *Innovative Work Behavior* (X2) sebagai variabel bebas, *Job Satisfaction* (Y) sebagai variabel terikat dan *Work Engagement* (Z). Deskripsi data setiap pernyataan menampilkan jawaban setiap responden terhadap pernyataan yang diberikan kepada responden.

#### 4.1.3.1 Variabel *Job Satisfaction*

**Tabel 4.5**  
**Angket Skor Untuk Variabel *Job Satisfaction* (Y)**

| Alternatif Jawaban |    |        |    |        |    |        |    |       |     |   |        |      |
|--------------------|----|--------|----|--------|----|--------|----|-------|-----|---|--------|------|
| No Per             | SS |        | S  |        | KS |        | TS |       | STS |   | Jumlah |      |
|                    | F  | %      | F  | %      | F  | %      | F  | %     | F   | % | F      | %    |
| 1                  | 17 | 21,25% | 57 | 71,25% | 6  | 7,50%  | -  | -     | -   | - | 80     | 100% |
| 2                  | 22 | 27,50% | 45 | 56,25% | 13 | 16,25% | -  | -     | -   | - | 80     | 100% |
| 3                  | 16 | 20%    | 50 | 62,50% | 13 | 16,25% | 1  | 1,25% | -   | - | 80     | 100% |
| 4                  | 19 | 23,75% | 50 | 62,50% | 11 | 13,75% | -  | -     | -   | - | 80     | 100% |
| 5                  | 19 | 23,75% | 56 | 70%    | 5  | 6,25%  | -  | -     | -   | - | 80     | 100% |
| 6                  | 20 | 25%    | 48 | 60%    | 12 | 15%    | -  | -     | -   | - | 80     | 100% |
| 7                  | 17 | 21,25% | 52 | 65%    | 11 | 13,75% | -  | -     | -   | - | 80     | 100% |
| 8                  | 19 | 23,75% | 56 | 70%    | 5  | 6,25%  | -  | -     | -   | - | 80     | 100% |
| 9                  | 19 | 23,75% | 50 | 62,50% | 11 | 13,75% | -  | -     | -   | - | 80     | 100% |
| 10                 | 19 | 23,75% | 56 | 70%    | 5  | 6,25%  | -  | -     | -   | - | 80     | 100% |

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2024)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban mengenai masa kerja dijadikan pertimbangan dalam melakukan promosi jabatan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 57 responden.
2. Jawaban mengenai pegawai tidak merasa terbebani dengan pekerjaan mereka apabila pegawai harus menambah jam kerja (lembur), mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 45 responden.

3. Jawaban mengenai saya menerima kenaikan gaji berdasarkan prestasi kerja dan tanggung jawab saya terhadap pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 50 responden.
4. Jawaban mengenai saya merasa Perusahaan sudah memberikan gaji pegawai sesuai dengan standart yang berlaku, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 50 responden.
5. Jawaban mengenai Perusahaan melakukan promosi kepada pegawai secara adil, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 56 responden.
6. Jawaban mengenai latar belakang Pendidikan dijadikan pertimbangan dalam promosi jabatan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 48 responden.
7. Jawaban mengenai saya senang apabila atasan mau membantu ketika saya mengalami kesulitan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 52 responden.
8. Jawaban mengenai atasan melakukan pengawasan agar pekerjaan sesuai dengan prosedur, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 56 responden.
9. Jawaban mengenai saya memiliki komunikasi yang baik antara sesama rekan kerja demi mencapai keberhasilan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 50 responden.
10. Jawaban mengenai saya senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat menghargai pekerjaan yang saya lakukan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 56 responden.

#### 4.1.3.2 Variabel *Work Engagement*

**Tabel 4.6**  
**Angket Skor Untuk Variabel *Work Engagement* (Z)**

| No<br>Per | Alternatif Jawaban |        |    |        |    |        |    |       |     |       |        |      |
|-----------|--------------------|--------|----|--------|----|--------|----|-------|-----|-------|--------|------|
|           | SS                 |        | S  |        | KS |        | TS |       | STS |       | Jumlah |      |
|           | F                  | %      | F  | %      | F  | %      | F  | %     | F   | %     | F      | %    |
| 1         | 29                 | 36,25% | 46 | 57,50% | 5  | 6,25%  | -  | -     | -   | -     | 80     | 100% |
| 2         | 21                 | 26,25% | 47 | 58,75% | 11 | 13,75% | 1  | 1,25% | -   | -     | 80     | 100% |
| 3         | 18                 | 22,50% | 36 | 45,00% | 23 | 28,75% | 2  | 2,50% | -   | -     | 80     | 100% |
| 4         | 25                 | 31,25% | 43 | 53,75% | 11 | 13,75% | 1  | 1,25% | -   | -     | 80     | 100% |
| 5         | 26                 | 32,50% | 34 | 42,50% | 18 | 22,50% | 2  | 2,50% | -   | -     | 80     | 100% |
| 6         | 17                 | 21,25% | 39 | 48,75% | 20 | 25%    | 3  | 3,75% | 1   | 1,25% | 80     | 100% |
| 7         | 18                 | 22,50% | 36 | 45%    | 23 | 28,75% | 2  | 2,50% | -   | -     | 80     | 100% |
| 8         | 25                 | 31,25% | 43 | 53,75% | 11 | 13,75% | 1  | 1,25% | -   | -     | 80     | 100% |
| 9         | 18                 | 22,50% | 36 | 45%    | 23 | 28,75% | 2  | 2,50% | -   | -     | 80     | 100% |
| 10        | 25                 | 31,25% | 43 | 53,75% | 11 | 13,75% | 1  | 1,25% | -   | -     | 80     | 100% |

*Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2024)*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban mengenai pada saat ditempat kerja saya merasa bersemangat dengan oenuh dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 46 responden.
2. Jawaban mengenai saya bisa terus bekerja untuk waktu yang sangat lama pada satu waktu, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 47 responden.
3. Jawaban mengenai ditempat kerja saya selalu bertahan bahkan ketika suatu hal tidak berjalan dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 responden.
4. Jawaban mengenai saya merasa pekerjaan yang saya lakukanoenuh makna dan tujuan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 43 responden.
5. Jawaban mengenai saya selalu hadir tepat waktu saat dating ke kantor, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 responden.

6. Jawaban mengenai saya selalu melibatkan diri setiap kegiatan yang diselenggarakan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39 responden.
7. Jawaban mengenai saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup kepada saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 responden.
8. Jawaban mengenai atasan melakukan pengawasan agar pekerjaan diselesaikan Bersama antar pegawai, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 43 responden.
9. Jawaban mengenai saya antusias perihal bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 responden.
10. Jawaban mengenai saya bangga pada pekerjaan yang saya lakukan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 43 responden.

#### 4.1.3.3 Variabel *Workplace Happiness*

**Tabel 4.7**  
**Angket Skor Untuk Variabel *Workplace Happiness* (X1)**

| No<br>Per | Alternatif Jawaban |        |    |        |    |        |    |       |     |       |        |      |
|-----------|--------------------|--------|----|--------|----|--------|----|-------|-----|-------|--------|------|
|           | SS                 |        | S  |        | KS |        | TS |       | STS |       | Jumlah |      |
|           | F                  | %      | F  | %      | F  | %      | F  | %     | F   | %     | F      | %    |
| 1         | 27                 | 33,75% | 48 | 60%    | 5  | 6,25%  | -  | -     | -   | -     | 80     | 100% |
| 2         | 19                 | 23,75% | 49 | 61,25% | 11 | 13,75% | 1  | 1,25% | -   | -     | 80     | 100% |
| 3         | 16                 | 20%    | 39 | 48,75% | 23 | 28,75% | 2  | 2,50% | -   | -     | 80     | 100% |
| 4         | 23                 | 28,75% | 45 | 56,25% | 11 | 13,75% | 1  | 1,25% | -   | -     | 80     | 100% |
| 5         | 24                 | 30%    | 36 | 45%    | 18 | 22,50% | 2  | 2,50% | -   | -     | 80     | 100% |
| 6         | 15                 | 18,75% | 41 | 51,25% | 20 | 25%    | 3  | 3,75% | 1   | 1,15% | 80     | 100% |
| 7         | 28                 | 35%    | 47 | 58,75% | 5  | 6,25%  | -  | -     | -   | -     | 80     | 100% |
| 8         | 20                 | 25%    | 48 | 60%    | 11 | 13,75% | 1  | 1,25% | -   | -     | 80     | 100% |
| 9         | 17                 | 21,25% | 38 | 47,50% | 23 | 28,75% | 2  | 2,50% | -   | -     | 80     | 100% |
| 10        | 24                 | 30%    | 44 | 55%    | 11 | 13,75% | 1  | 1,25% | -   | -     | 80     | 100% |

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2024)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban mengenai saya merasa jadi bagian dalam kelompok ditempat kerja saya responden menjawab setuju sebanyak 48 responden
2. Jawaban mengenai atasan saya memberikan dukungan dalam perkembangan diri saya, responden menjawab setuju sebanyak 49 responden
3. Jawaban mengenai dalam bekerja saya dan rekan kerja lainnya bekerja sama untuk menyelesaikan permasalahan dengan cara yang baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39 responden
4. Jawaban mengenai saya mendapatkan banyak pengalaman di tempat kerja saya yang berguna bagi perkembangan diri saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 45 responden
5. Jawaban mengenai unit tempat bekerja saya membuat saya mampu memanfaatkan keterampilan dan bakat yang saya miliki dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 responden
6. Jawaban mengenai unit tempat saya bekerja mendorong oegawai untuk mengembangkan keterampilan dan bakat, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 41 responden
7. Jawaban mengenai saya merasa terhubung dengan tujuan yang dimiliki oleh unittempat saya bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 47 responden
8. Jawaban mengenai organisasi tempat saya ekerja peduli terhadap semangat kerja yang dimiliki pegawainya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 48 responden

9. Jawaban mengenai di unit tempat saya bekerja, pegawai didukung untuk belajar dan berkembang, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 38 responden
10. Jawaban mengenai unit tempat saya bekerja peduli terhadap seluruh pegawainya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 44 responden

#### 4.1.3.4 Variabel *Innovative Work Behavior*

**Tabel 4.8**  
**Angket Skor Untuk Variabel *Innovative Work Behavior* (X2)**

| Alternatif Jawaban |    |        |    |        |    |        |    |       |     |   |        |      |
|--------------------|----|--------|----|--------|----|--------|----|-------|-----|---|--------|------|
| No Per             | SS |        | S  |        | KS |        | TS |       | STS |   | Jumlah |      |
|                    | F  | %      | F  | %      | F  | %      | F  | %     | F   | % | F      | %    |
| 1                  | 16 | 20%    | 50 | 62,50% | 13 | 16,25% | 1  | 1,25% | -   | - | 80     | 100% |
| 2                  | 19 | 23,75% | 50 | 62,50% | 11 | 13,75% | -  | -     | -   | - | 80     | 100% |
| 3                  | 19 | 23,75% | 56 | 70%    | 5  | 6,25%  | -  | -     | -   | - | 80     | 100% |
| 4                  | 20 | 25%    | 48 | 60%    | 12 | 15%    | -  | -     | -   | - | 80     | 100% |
| 5                  | 17 | 21,25% | 52 | 65%    | 11 | 13,75% | -  | -     | -   | - | 80     | 100% |
| 6                  | 19 | 23,75% | 56 | 70%    | 5  | 6,25%  | -  | -     | -   | - | 80     | 100% |
| 7                  | 19 | 23,75% | 50 | 62,50% | 11 | 13,75% | -  | -     | -   | - | 80     | 100% |
| 8                  | 19 | 23,75% | 56 | 70%    | 5  | 6,25%  | -  | -     | -   | - | 80     | 100% |

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2024)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban mengenai saya mencari metode, Teknik atau instrument kerja baru, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 50 responden.
2. Jawaban mengenai saya mencoba berbagai Solusi untuk menyelesaikan masalah ditempat kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 50 responden.
3. Jawaban mengenai saya mencari pendekatan baru yang tepat untuk menyelesaikan tugas, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 56 responden.

4. Jawaban mengenai saya meyakinkan anggota lain untuk mendukung ide-ide inovatif yang saya miliki, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 48 responden.
5. Jawaban mengenai saya menerapkan ide-ide inovatif yang saya miliki secara sistematis ke dalam pekerjaan saya di perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 52 responden.
6. Jawaban mengenai saya berkontribusi secara penuh terhadap pengimplementasian ide-ide baru di perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 56 responden.
7. Jawaban mengenai saya sering memperhatikan masalah yang terjadi walaupun masalah tersebut diluar pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 50 responden.
8. Jawaban mengenai saya memikirkan bagaimana cara meningkatkan diri saya terkait pekerjaan saya ditempat kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 56 responden.

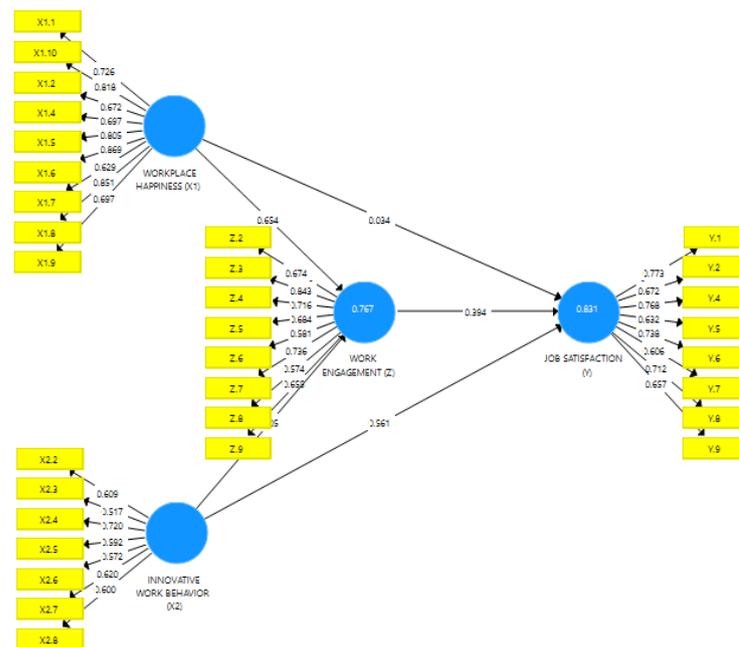
#### **4.1.4 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)**

##### **1) *Construct Reliability and Validity***

###### **a) *Convergent Validity***

*Convergent Validity* dari sebuah model pengukuran dengan model reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item score atau *component score* dengan *construct score* pada loading Factor yang dihitung dengan PLS. Ukuran reflektif dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,5 dengan konstruk yang ingin diukur. Berikut adalah gambar hasil kalkulasi model SEM PLS. Validitas konvergen mempunyai makna bahwa seperangkat indikator mewakili satu

variabel laten dan yang mendasari variabel laten tersebut. Perwakilan tersebut dapat didemonstrasikan melalui unidimensionalitas yang dapat diekspresikan dengan menggunakan nilai rata-rata varian yang diekstraksi (*Average Variance Extracted / AVE*). Nilai AVE setidaknya sebesar 0,5. Nilai ini menggambarkan validitas konvergen yang memadai yang mempunyai arti bahwa satu variabel laten mampu menjelaskan lebih dari setengah varian indikatornya.



**Gambar 4.1 Standardized Loading Factor Inner dan Outer Model**

Indikator konstruk pada variabel *Job Satisfaction* berjumlah 10 indikator konstruk. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai *convergent validity* melalui loading Faktor pada tabel di bawah ini :

**Tabel 4.9**  
**Convergent Validity Job Satisfaction**

| Indikator | Loadig Factor | Rule of Thumb | Keterangan |
|-----------|---------------|---------------|------------|
| Y1        | 0.773         | 0.50          | Valid      |
| Y2        | 0.672         | 0.50          | Valid      |
| Y4        | 0.768         | 0.50          | Valid      |
| Y5        | 0.632         | 0.50          | Valid      |
| Y6        | 0.738         | 0.50          | Valid      |
| Y7        | 0.606         | 0.50          | Valid      |

|    |       |      |       |
|----|-------|------|-------|
| Y8 | 0.712 | 0.50 | Valid |
| Y9 | 0.657 | 0.50 | Valid |

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2024)

Indikator konstruk pada variabel *Work Engagement* berjumlah 10 indikator konstruk. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai *convergent validity* melalui loading Faktor pada tabel di bawah ini :

**Tabel 4.10**  
***Convergent Validity Work Engagement***

| <b>Indikator</b> | <b>Loadig Factor</b> | <b>Rule of Thumb</b> | <b>Keterangan</b> |
|------------------|----------------------|----------------------|-------------------|
| Z2               | 0.674                | 0.50                 | Valid             |
| Z3               | 0.843                | 0.50                 | Valid             |
| Z4               | 0.716                | 0.50                 | Valid             |
| Z5               | 0.684                | 0.50                 | Valid             |
| Z6               | 0.581                | 0.50                 | Valid             |
| Z7               | 0.736                | 0.50                 | Valid             |
| Z8               | 0.574                | 0.50                 | Valid             |
| Z9               | 0.655                | 0.50                 | Valid             |

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2024)

Indikator konstruk pada variabel *Workplace Happiness* berjumlah 10 indikator konstruk. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai *convergent validity* melalui loading Faktor pada tabel di bawah ini :

**Tabel 4.11**  
***Convergent Validity Workplace Happiness***

| <b>Indikator</b> | <b>Loadig Factor</b> | <b>Rule of Thumb</b> | <b>Keterangan</b> |
|------------------|----------------------|----------------------|-------------------|
| X1.1             | 0.726                | 0.50                 | Valid             |
| X1.2             | 0.672                | 0.50                 | Valid             |
| X1.4             | 0.697                | 0.50                 | Valid             |
| X1.5             | 0.805                | 0.50                 | Valid             |
| X1.6             | 0.869                | 0.50                 | Valid             |
| X1.7             | 0.629                | 0.50                 | Valid             |
| X1.8             | 0.851                | 0.50                 | Valid             |
| X1.9             | 0.697                | 0.50                 | Valid             |
| X1.10            | 0.818                | 0.50                 | Valid             |

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2024)

Indikator konstruk pada variabel *Innovative Work Behavior* berjumlah 8 indikator konstruk. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai *convergent validity* melalui loading Faktor pada tabel di bawah ini :

**Tabel 4.12**  
***Convergent Validity Innovative Work Behavior***

| <b>Indikator</b> | <b>Loadig Factor</b> | <b>Rule of Thumb</b> | <b>Keterangan</b> |
|------------------|----------------------|----------------------|-------------------|
| X2.2             | 0.609                | 0.50                 | Valid             |
| X2.3             | 0.517                | 0.50                 | Valid             |
| X2.4             | 0.720                | 0.50                 | Valid             |
| X2.5             | 0.592                | 0.50                 | Valid             |
| X2.6             | 0.572                | 0.50                 | Valid             |
| X2.7             | 0.620                | 0.50                 | Valid             |
| X2.8             | 0.600                | 0.50                 | Valid             |

*Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2024)*

**b) Composite Reliability**

Statistik yang digunakan dalam *composite reliability* atau reliabilitas konstruk adalah nilai *composite reliability* di atas 0,6 menunjukkan konstruk memiliki reliabilitas atau keterandalan yang tinggi sebagai alat ukur. Nilai batas 0,6 ke atas berarti dapat diterima dan diatas 0,8 dan 0,9 berarti sangat memuaskan.

**Tabel 4.13**  
***Hasil Composite Reliability***

|                                      | <i>Composite Reliability</i> |
|--------------------------------------|------------------------------|
| <i>Innovative Work Behavior (X2)</i> | 0.945                        |
| <i>Job Satisfaction (Y)</i>          | 0.872                        |
| <i>Work Engagement (Z)</i>           | 1.000                        |
| <i>Workplace Happiness (X1)</i>      | 0.884                        |

*Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2024)*

Kesimpulan pengujian *composite reliability* adalah sebagai berikut :

1. Variabel *Innovative Work Behavior* adalah reliabel, karena nilai *composite reliability Innovative Work Behavior* adalah  $0.945 > 0.6$ .
2. Variabel *Job Satisfaction* adalah reliabel, karena nilai *composite reliability Job Satisfaction* adalah  $0.872 > 0.6$ .
3. Variabel *Work Engagement* adalah reliabel, karena nilai *composite reliability Work Engagement* adalah  $1.000 > 0.6$ .

4. Variabel *Workplace Happiness* adalah reliabel, karena nilai *composite reliability Workplace Happiness* adalah  $0.884 > 0.6$ .

### C) *Average Variance Extracted (AVE)*

*Average Variance Extracted (AVE)* menggambarkan besaran varian yang mampu dijelaskan oleh item-item dibandingkan dengan varian yang disebabkan oleh error pengukuran. Standarnya adalah bila nilai AVE di atas 0.5 maka dapat dikatakan bahwa konstruk memiliki *convergent validity* yang baik. Artinya, variabel laten dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah variance dari indikator-indikatornya.

**Tabel 4.14**  
**Hasil *Average Variance Extracted (AVE)***

|                                      | <i>Average Variance Extracted</i> |
|--------------------------------------|-----------------------------------|
| <i>Innovative Work Behavior (X2)</i> | 0.853                             |
| <i>Job Satisfaction (Y)</i>          | 0.501                             |
| <i>Work Engagement (Z)</i>           | 1.000                             |
| <i>Workplace Happiness (X1)</i>      | 0.718                             |

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2024)

Kesimpulan pengujian *Average Variance Extracted* adalah sebagai berikut:

1. Variabel *Innovative Work Behavior* adalah reliabel, karena nilai AVE *Innovative Work Behavior* adalah  $0.853 > 0.5$ .
2. Variabel *Job Satisfaction* adalah reliabel, karena nilai AVE *Job Satisfaction* adalah  $0.501 > 0.5$ .
3. Variabel *Work Engagement* adalah reliabel, karena nilai AVE *Work Engagement* adalah  $1.000 > 0.5$ .
4. Variabel *Workplace Happiness* adalah reliabel, karena nilai AVE *Workplace Happiness* adalah  $0.718 > 0.5$ .

## 2) *Discriminant Validity*

*Discriminant Validity* (validitas diskriminan) adalah sejauh mana suatu konstruk benar benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik). Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai heretroit-monotrait ratic (HTMT). Jika nilai HTMT < 0.90 maka suatu konstruksi memiliki validitas diskriminan yang baik (Juliandi, 2018).

**Tabel 4.15**  
**Hasil *Discriminant Validity***

|                                      | <i>Discriminant Validity</i>         |                             |                            |                       |
|--------------------------------------|--------------------------------------|-----------------------------|----------------------------|-----------------------|
|                                      | <i>Innovative Work Behavior (X2)</i> | <i>Job Satisfaction (Y)</i> | <i>Work Engagement (Z)</i> | <i>Happiness (X1)</i> |
| <i>Innovative Work Behavior (X2)</i> |                                      |                             |                            |                       |
| <i>Job Satisfaction (Y)</i>          | 0.619                                |                             |                            |                       |
| <i>Work Engagement (Z)</i>           | 0.491                                | 0.820                       |                            |                       |
| <i>Workplace Happiness (X1)</i>      | 0.505                                | 0.576                       | 0.577                      |                       |

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2024)

Kesimpulan pengujian heretroit – monotrait ratio (HTMT) adalah sebagai berikut :

1. Variabel *Innovative Work Behavior* terhadap *Job Satisfaction* nilai HTMT  $0.619 < 0.90$ , artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
2. Variabel *Innovative Work Behavior* terhadap *Work Engagement* nilai HTMT  $0.491 < 0.90$ , artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).

3. Variabel *Innovative Work Behavior* terhadap *Workplace Happiness* nilai HTMT  $0.419 < 0.90$ , artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
4. Variabel *Job Satisfaction* terhadap *Work Engagement* nilai HTMT  $0.820 < 0.90$ , artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
5. Variabel *Job Satisfaction* terhadap *Workplace Happiness* nilai HTMT  $0,576 < 0.90$ , artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
6. Variabel *Work Engagement* terhadap *Workplace Happiness* nilai HTMT  $0,577 < 0.90$ , artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).

#### **4.1.5 Analisis Model Struktural/Structural Model Analysis (Inner Model)**

##### **1. Path Coefficient**

Melihat signifikansi pengaruh antara konstruk dapat dilihat dari koefisien jalur (*path coefficient*). Tanda dalam *path coefficient* harus sesuai dengan teori yang dihipotesiskan, untuk menilai signifikansi *path coefficient* dapat dilihat dari test (*critical ratio*) yang diperoleh dari proses *bootstrapping (resampling method)*.

##### **a) R-Square**

*R-Square* adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang di pengaruhi (endogen) dan dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik atau buruk

(Juiandi,2018). Kriteria dari *R-Square* menurut (Juliandi,2018) adalah sebagai berikut :

- (1) Jika nilai  $R^2$  (*adjusted*) = 0.75 berarti model adalah substansial (kuat).
- (2) Jika nilai  $R^2$  (*adjusted*) = 0.50 berarti model adalah moderate (sedang).
- (3) Jika nilai  $R^2$  (*adjusted*) = 0.25 berarti model adalah lemah (buruk).

**Tabel 4.16**  
***R-Square***

|                             | <b><i>R-Square</i></b> | <b><i>R-Square Adjusted</i></b> |
|-----------------------------|------------------------|---------------------------------|
| <i>Job Satisfaction (Y)</i> | 0.831                  | 0.824                           |
| <i>Work Engagement (Z)</i>  | 0.767                  | 0.761                           |

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2024)

1. Variabel *Job Satisfaction (Y)* memiliki nilai *R-Square Adjusted* sebesar 0.824 artinya kemampuan variabel *Workplace Happiness (X1)* dan *Innovative Work Behavior (X2)* dalam menjelaskan variabel *Job Satisfaction (Y)* adalah sebesar 82,4% dengan demikian model tergolong model substansial (kuat).
2. Variabel *Work Engagement (Z)* memiliki nilai *R-Square Adjusted* sebesar 0.761 artinya kemampuan variabel *Workplace Happiness (X1)* dan *Innovative Work Behavior (X2)* dalam menjelaskan variabel *Work Engagement (Z)* adalah sebesar 76,1% dengan demikian model tergolong model substansial (kuat).

**b) *F-Square***

*F-Square* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang di pengaruhi (endogen). Perubahan nilai  $R^2$  saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan

memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi,2018). Kriteria F Square menurut (Juliandi,2018) adalah sebagai berikut :

- (1) Jika nilai  $F^2 = 0.02$  berarti efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
- (2) Jika nilai  $F^2 = 0.15$  berarti efek yang sedang/berat dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
- (3) Jika nilai  $F^2 = 0.35$  berarti efek yang besar dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

**Tabel 4.17**  
***F-Square***

|                                      | <i>F-Square</i>                      |                             |                            |                       |
|--------------------------------------|--------------------------------------|-----------------------------|----------------------------|-----------------------|
|                                      | <i>Innovative Work Behavior (X2)</i> | <i>Job Satisfaction (Y)</i> | <i>Work Engagement (Z)</i> | <i>Happiness (X1)</i> |
| <i>Innovative Work Behavior (X2)</i> |                                      | 0.921                       | 0.246                      |                       |
| <i>Job Satisfaction (Y)</i>          |                                      |                             |                            |                       |
| <i>Work Engagement (Z)</i>           |                                      | 0.231                       |                            |                       |
| <i>Workplace Happiness (X1)</i>      |                                      | 0.002                       | 1.132                      |                       |

*Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2024)*

1. Pengaruh variabel *Innovative Work Behavior* terhadap *Job Satisfaction* memiliki nilai F-Square sebesar 0.921 artinya terdapat efek yang besar dari variabel X2 terhadap Y.
2. Pengaruh variabel *Innovative Work Behavior* terhadap *Work Engagement* memiliki nilai F-Square sebesar 0.246 artinya terdapat efek yang besar dari variabel X2 terhadap Z.
3. Pengaruh variabel *Work Engagement* terhadap *Job Satisfaction* memiliki nilai F-Square sebesar 0.231 artinya terdapat efek yang besar dari variabel Z terhadap Y.

4. Pengaruh variabel *Workplace Happiness* terhadap *Job Satisfaction* memiliki nilai F-Square sebesar 0.002 artinya terdapat efek yang kecil dari variabel X1 terhadap Y.
5. Pengaruh variabel *Workplace Happiness* terhadap *Work Engagement* memiliki nilai F-Square sebesar 1.132 artinya terdapat efek yang besar dari variabel X1 terhadap Z.

### c) Pengaruh Langsung (*Dirrect Effect*)

Tujuan analisis *dirrect effect* (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi,2018). Berikut adalah hasil dari uji *Dirrect Effect* :

**Tabel 4.18**  
***Dirrect Effect***

|                                                                 | <b>Original Sample (O)</b> | <b>Sample Mean (M)</b> | <b>Standart Deviation (STDEV)</b> | <b>T Statistics ( O/STERR )</b> | <b>P-Value</b> |
|-----------------------------------------------------------------|----------------------------|------------------------|-----------------------------------|---------------------------------|----------------|
| <i>Workplace Happiness (X1) -&gt; Job Satisfaction (Y)</i>      | 0.654                      | 0.633                  | 0.100                             | 6.526                           | 0.000          |
| <i>Workplace Happiness (X1) -&gt; Work Engagement (Z)</i>       | 0.034                      | 0.058                  | 0.102                             | 0.333                           | 0.740          |
| <i>Work Engagement (Z) -&gt; Job Satisfaction (Y)</i>           | 0.394                      | 0.397                  | 0.099                             | 3.979                           | 0.000          |
| <i>Innovative Work Behavior (X2) -&gt; Job Satisfaction (Y)</i> | 0.305                      | 0.330                  | 0.094                             | 3.241                           | 0.002          |
| <i>Innovative Work Behavior (X2) -&gt; Work Engagement (Z)</i>  | 0.561                      | 0.537                  | 0.093                             | 6.040                           | 0.000          |

*Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2024)*

Kesimpulan dari nilai *dirrect effect* pada tabel di atas adalah sebagai berikut:

1. Variabel *Workplace Happiness* terhadap *Job Satisfaction* memiliki nilai koefisien jalur 0.654 dan P-Value 0.000 ( $<0.05$ ), artinya berpengaruh dan signifikan.
2. Variabel *Workplace Happiness* terhadap *Work Engagement* memiliki nilai koefisien jalur 0.034 dan P-Value 0.740 ( $<0.05$ ), artinya tidak berpengaruh.
3. Variabel *Innovative Work Behavior* terhadap *Job Satisfaction* memiliki nilai koefisien jalur 0.305 dan P-Value 0.002 ( $<0.05$ ), artinya berpengaruh dan signifikan.
4. Variabel *Innovative Work Behavior* terhadap *Work Engagement* memiliki nilai koefisien jalur 0.561 dan P-Value 0.000 ( $<0.05$ ), artinya berpengaruh dan signifikan.
5. Variabel *Work Engagement* terhadap *Job Satisfaction* memiliki nilai koefisien jalur 0.561 dan P-Value 0.000 ( $<0.05$ ), artinya berpengaruh dan signifikan.



|                                                                                           |       |       |       |       |       |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| <i>Innovative Work Behavior (X2) -&gt; Work Engagement (Z) -&gt; Job Satisfaction (Y)</i> | 0.120 | 0.131 | 0.049 | 2.434 | 0.017 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2024)

Kesimpulan nilai indirrect effect pada tabel di atas adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh tidak langsung variabel *Workplace Happiness* terhadap *Job Satisfaction* melalui *Work Engagement* adalah 0.258 dengan P-Value  $0.001 < 0.05$ , maka *Work Engagement* memoderasi pengaruh *Workplace Happiness* terhadap *Job Satisfaction*.
2. Pengaruh tidak langsung variabel *Innovative Work Behavior* terhadap *Job Satisfaction* melalui *Work Engagement* adalah 0.120 dengan P-Value  $0.017 < 0.05$ , maka *Work Engagement* memoderasi pengaruh *Innovative Work Behavior* terhadap *Job Satisfaction*.

#### e) *Total Effect*

Total effect merupakan total dari dirrect effect dan indirrect effect.

**Tabel 4.20**  
***Total Effect***

|                                                            | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standart Deviation (STDEV) | T Statistics ( O/STERR ) | P-Value |
|------------------------------------------------------------|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|---------|
| <i>Workplace Happiness (X1) -&gt; Job Satisfaction (Y)</i> | 0.654               | 0.633           | 0.100                      | 6.526                    | 0.000   |
| <i>Workplace Happiness (X1) -&gt; Work Engagement (Z)</i>  | 0.291               | 0.309           | 0.063                      | 4.636                    | 0.000   |
| <i>Work Engagement</i>                                     | 0.394               | 0.397           | 0.099                      | 3.979                    | 0.000   |

|                                                                     |       |       |       |       |       |
|---------------------------------------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| (Z) -> <i>Job Satisfaction</i> (Y)                                  |       |       |       |       |       |
| <i>Innovative Work Behavior</i> (X2) -> <i>Job Satisfaction</i> (Y) | 0.305 | 0.330 | 0.094 | 3.241 | 0.002 |
| <i>Innovative Work Behavior</i> (X2) -> <i>Work Engagement</i> (Z)  | 0.681 | 0.668 | 0.072 | 9.522 | 0.000 |

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2023)

Kesimpulan nilai total effect dari tabel di atas adalah sebagai berikut :

1. Total effect untuk pengaruh *Workplace Happiness* dan *Job Satisfaction* diperoleh hasil sebesar 6.526 dengan nilai P-Values  $0.000 < 0.05$  (berpengaruh signifikan).
2. Total effect untuk pengaruh *Workplace Happiness* dan *Work Engagement* diperoleh hasil sebesar 4.636 dengan nilai P-Values  $0.000 < 0.05$  (berpengaruh signifikan).
3. Total effect untuk pengaruh *Innovative Work Behavior* dan *Job Satisfaction* diperoleh hasil sebesar 3.241 dengan nilai P-Values  $0.002 < 0.05$  (berpengaruh signifikan).
4. Total effect untuk pengaruh *Innovative Work Behavior* dan *Work Engagement* diperoleh hasil sebesar 9.522 dengan nilai P-Values  $0.000 < 0.05$  (berpengaruh signifikan).
5. Total effect untuk pengaruh *Work Engagement* dan *Job Satisfaction* diperoleh hasil sebesar 3.979 dengan nilai P-Values  $0.000 < 0.05$  (berpengaruh signifikan).

## 4.2 Pembahasan

Analisis hasil penelitian ini adalah analisis terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ada tujuh (7) bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

### 4.2.1 Pengaruh *Workplace Happiness* terhadap *Job Satisfaction*

Variabel *Workplace Happiness* terhadap *Job Satisfaction* memiliki nilai koefisien jalur 0.654 dan P-Value 0.000 ( $<0.05$ ), artinya berpengaruh dan signifikan di kantor PT. SOCFINDO.

Pada dasarnya *Job Satisfaction* merupakan satu hal yang bersifat individu. Setiap individu akan memiliki tingkat *Job Satisfaction* yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku bagi pegawai tersebut. Suatu pekerjaan akan mempunyai makna bagi seseorang apabila pekerjaan tersebut dapat memenuhi kebutuhannya secara maksimum dan memuaskan. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan seseorang, maka akan semakin tinggi pula *Job Satisfaction* orang tersebut. *Job Satisfaction* adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka (Handoko & Rambe, 2018). *Job Satisfaction* merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya (Siagian & Khair, 2018).

*Workplace Happiness* secara teoritis dan konseptual merupakan suatu pendekatan yang berkaitan dengan individu, dimana pendekatan tersebut terdiri dari kepuasan, kegembiraan, energi dan pikiran positif (Bisamala & Sembiring,

2023). *Workplace Happiness* sebagai situasi dimana individu senang bekerja bahkan merasa tidak sedang bekerja, hal ini ditandai dengan efisiensi, dan pencapaian target yang ditetapkan baik target personal maupun target yang ditetapkan Perusahaan (Elizar & Tanjung, 2018).

#### **4.2.2 Pengaruh *Workplace Happiness* terhadap *Work Engagement***

Variabel *Workplace Happiness* terhadap *Work Engagement* memiliki nilai koefisien jalur 0.034 dan P-Value 0.740 ( $<0.05$ ), artinya tidak berpengaruh dan signifikan di kantor PT. SOCFINDO.

*Work Engagement* diartikan sebagai keterlibatan emosional pegawai terhadap organisasi dan tujuan-tujuan yang diinginkan oleh organisasi. Pegawai tidak hanya bekerja untuk memperoleh gaji atau promosi saja, tapi pegawai juga bekerja dengan tujuan untuk mencapai tujuan perusahaan (Saripuddin, 2015). Keterlibatan emosional ini menunjukkan bahwa pegawai benar-benar peduli dengan pekerjaan dan perusahaan (Nugroho & Putro, 2021).

*Workplace Happiness* merupakan pola pikir individu untuk memaksimalkan kinerja dan mencapai potensinya. Individu melakukan ini dengan memperhatikan pasang surut ketika bekerja sendiri atau dengan orang lain (Erwin & Suhardi, 2020). *Workplace Happiness* merupakan konsep besar yang juga mencakup job satisfaction dan engagement. *Workplace Happiness* dimulai oleh individu itu sendiri bukan hanya dibentuk oleh atasan (perusahaan) karena merupakan konsep individual yang lebih mudah dikembangkan dan dikelola oleh individu itu sendiri. Konsep *Workplace Happiness* juga sangat terkait dengan produktivitas individu dalam perusahaan tempat ia bekerja (Farisi et al., 2020).

#### **4.2.3 Pengaruh *Innovative Work Behavior* terhadap *Job Satisfaction***

Variabel *Innovative Work Behavior* terhadap *Job Satisfaction* memiliki nilai koefisien jalur 0.305 dan P-Value 0.002 ( $<0.05$ ), artinya artinya berpengaruh dan signifikan di kantor PT. SOCFINDO.

*Job Satisfaction* adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja (Farisi et al., 2022). *Job Satisfaction* adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya (Harahap & Tirtayasa, 2020).

*Innovative work behavior* didefinisikan sebagai semua perilaku pegawai yang diarahkan pada pembuatan, pengenalan ataupun penerapan terkait peran, kelompok atau organisasi, yang meliputi ide, proses, produk atau prosedur, baru untuk unit adopsi yang relevan (Suharsono & Suci, 2019).

#### **4.2.4 Pengaruh *Innovative Work Behavior* terhadap *Work Engagement***

Variabel *Innovative Work Behavior* terhadap *Work Engagement* memiliki nilai koefisien jalur 0.561 dan P-Value 0.000 ( $<0.05$ ), artinya artinya berpengaruh dan signifikan di kantor PT. SOCFINDO.

*Work Engagement* adalah hubungan yang menyangkut keterikatan pegawai terhadap komitmen perusahaan dan nilai perusahaan. Pegawai akan dapat meningkatkan performa kinerjanya apabila mempunyai keterlibatan erat pada perusahaan seperti rasa kenyamanan dan mulai menyukai beberapa hal yang ada disekitar, baik dengan tanggung jawab dan peran yang dimiliki maupun lingkungan kerjanya (Gulo, 2018). *innovative work behavior* juga sebagai tindakan yang dilakukan oleh individu karena terjadinya kemunculan, pengenalan

serta penerapan ide-ide baru yang dinilai menguntungkan organisasi di berbagai tingkatan (Kartika & Susanta, 2020).

#### **4.2.5 Pengaruh *Work Engagement* terhadap *Job Satisfaction***

Variabel *Work Engagement* terhadap *Job Satisfaction* memiliki nilai koefisien jalur 0.561 dan P-Value 0.000 ( $<0.05$ ), artinya artinya berpengaruh dan signifikan di kantor PT. SOCFINDO.

Suatu perusahaan harus memiliki Sumber Daya Manusia agar perusahaan dapat berjalan dengan baik sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Tanpa adanya sumber daya manusia ataupun kurangnya kualitas dari pada sumber daya manusia tersebut perusahaan ataupun organisasi akan sulit untuk berjalan dan beroperasi dengan semestinya. Salah satu hal yang dapat dilakukan perusahaan dalam mengelola maupun memelihara sumber daya manusia ialah dengan memperhatikan *Job Satisfaction* (Hasibuan & Wahyuni, 2020).

#### **4.2.6 Pengaruh *Workplace Happiness* terhadap *Job Satisfaction* melalui *Work Engagement***

Pengaruh tidak langsung variabel *Workplace Happiness* terhadap *Job Satisfaction* melalui *Work Engagement* adalah 0.258 dengan P-Value  $0.001 < 0.05$ , maka *Work Engagement* memoderasi pengaruh *Workplace Happiness* terhadap *Job Satisfaction* di kantor PT. SOCFINDO.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan perusahaan adalah *Job Satisfaction*. Setiap pegawai tentu ingin menjadi salah satu bagian dalam kesuksesan perusahaan, *Job Satisfaction* merupakan sesuatu yang bersifat individual, karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya (Jufrizen, 2017). *Job*

*Satisfaction* merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Parlindungan et al., 2021). *Job Satisfaction* memberikan efek terhadap *output* dari sebuah proses dalam organisasi. *Job Satisfaction* yang tinggi akan tercapai apabila faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya kepuasan kerja tersedia dengan baik (Jufrizen, 2020).

*Work Engagement* merupakan keadaan dimana anggota dari sebuah organisasi mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya. Dalam *engagement*, seseorang akan mempekerjakan dan mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif, dan emosional selama menunjukkan performa mereka. *Work Engagement* adalah kondisi atau keadaan dimana pegawai bersemangat, passionate, dan berkomitmen dengan pekerjaannya (Adhan et al., 2019).

*Workplace Happiness* merupakan konsep besar yang juga mencakup job satisfaction dan engagement. *Workplace Happiness* dimulai oleh individu itu sendiri bukan hanya dibentuk oleh atasan (perusahaan) karena merupakan konsep individual yang lebih mudah dikembangkan dan dikelola oleh individu itu sendiri. Konsep *Workplace Happiness* juga sangat terkait dengan produktivitas individu dalam perusahaan tempat ia bekerja (Farisi et al., 2020).

#### **4.2.7 Pengaruh *Innovative Work Behavior* terhadap *Job Satisfaction* melalui *Work Engagement***

Pengaruh tidak langsung variabel *Innovative Work Behavior* terhadap *Job Satisfaction* melalui *Work Engagement* adalah 0.120 dengan P-Value  $0.017 < 0.05$ , maka *Work Engagement* memoderasi pengaruh *Innovative Work Behavior* terhadap *Job Satisfaction* di kantor PT. SOCFINDO.

Pegawai yang memiliki *Job Satisfaction* cenderung akan memiliki perasaan dan pemikiran yang positif terhadap pekerjaan yang dilakukan, begitu juga sebaliknya jika pegawai merasa tidak puas yang ada yang dikerjakan maka akan berpikiran negatif terhadap pekerjaan yang dilakukan (Nasution et al, 2018). *Job Satisfaction* merupakan salah satu faktor penting yang mempunyai kontribusi besar untuk dapat melancarkan dalam mewujudkan visi, misi serta tujuan suatu organisasi, karena *Job Satisfaction* merupakan suatu persepsi atau perasaan emosional seseorang terhadap pekerjaan mereka sehingga seseorang yang merasa memiliki *Job Satisfaction* yang tinggi cenderung memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya (Farisi & Pane, 2020).

*Work Engagement* diartikan sebagai keterlibatan emosional pegawai terhadap organisasi dan tujuan-tujuan yang diinginkan oleh organisasi. Pegawai tidak hanya bekerja untuk memperoleh gaji atau promosi saja, tapi pegawai juga bekerja dengan tujuan untuk mencapai tujuan perusahaan. *Work Engagement* ini menunjukkan bahwa pegawai benar-benar peduli dengan pekerjaan dan perusahaan (Asbari et al., 2021).

*Innovative work behavior* berangkat dari pemahaman terkait inovasi individu itu sendiri terhadap pekerjaan dan organisasinya. Pemahaman terkait inovasi individu dimulai dengan pengenalan masalah dan generasi ide atau solusi, baik yang baru maupun yang diadopsi. Maka dari itu, inovasi dipandang sebagai proses dengan berbagai tahapan yang didalamnya terdapat aktivitas yang berbeda serta perilaku individu yang berbeda di setiap tahapnya (Lestari & Ghaby, 2018).

## BAB 5

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh *Workplace Happiness* Dan *Innovative Work Behavior* Terhadap *Job Satisfaction* Dengan *Work Engagement* Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor PT. SOCFINDO. Responden dalam penelitian ini berjumlah 80 Pegawai Kantor PT. SOCFINDO, kemudian telah dianalisa maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Tidak ada pengaruh *Workplace Happiness* terhadap *Job Satisfaction*.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan *Workplace Happiness* terhadap *Work Engagement* Pada Kantor PT. SOCFINDO.
3. Ada pengaruh positif dan signifikan *Innovative Work Behavior* terhadap *Job Satisfaction* Pada Kantor PT. SOCFINDO.
4. Ada pengaruh positif dan signifikan *Innovative Work Behavior* terhadap *Work Engagement* Pada Kantor PT. SOCFINDO.
5. Ada pengaruh positif dan signifikan *Work Engagement* terhadap *Job Satisfaction* Pada Kantor PT. SOCFINDO.
6. *Work Engagement* memediasi pengaruh *Workplace Happiness* terhadap *Job Satisfaction* Pada Kantor PT. SOCFINDO.
7. *Work Engagement* memediasi pengaruh *Innovative Work Behavior* terhadap *Job Satisfaction* Pada Kantor PT. SOCFINDO.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Pemimpin Kantor PT. SOCFINDO diharapkan agar lebih memperhatikan *Job Satisfaction* dalam menyelesaikan sebuah permasalahan dalam bekerja.
2. Pegawai Kantor PT. SOCFINDO diharapkan agar meningkatkan *Work Engagement* dalam bekerja yang sudah sesuai dengan prosedur struktur organisasi serta tanggung jawab untuk mewujudkan tujuan perusahaan.
3. Pegawai Kantor PT. SOCFINDO diharapkan agar mampu meningkatkan *Workplace Happiness* untuk mengembangkan ide-ide inovasi baru bekerja.
4. Diharapkan agar perusahaan lebih memperhatikan *Innovative Work Behavior* dalam bentuk rasa kepeduliannya terhadap karyawan yang sudah melakukam pekerjaannya dengan baik.

## 5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pengamalan peneliti selama melaksanakan penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang peneliti alami dan dapat menjadi faktor yang dapat diperhatikan lagi oleh peneliti-peneliti yang akan datang untuk menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini tentu memiliki kekurangan yang perlu diperbaiki ke depannya. Beberapa keterbatasan penelitian yaitu :

1. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena adanya perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman pada setiap responden, juga faktor lain seperti kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

2. Jumlah variabel yang diteliti hanya terdiri dari 4 (empat) variabel yaitu, *Workplace Happiness* (X1) dan *Innovative Work Behavior* (X2) sebagai variabel bebas, *Job Satisfaction* (Y) sebagai variabel terikat dan *Work Engagement* (Z). Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 80 Pegawai Kantor PT. SOCFINDO.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2019). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15.
- Ary, I. R., Agung, A., & Sriathi, A. (2019). Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali). *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 6990–7013.
- Asbari, M., Purba, J. T., Hariandja, E. S., & Sudibjo, N. (2021). Membangun Kesiapan Berubah dan Kinerja Karyawan: Kepemimpinan Transformasional versus Transaksional Enhance Readiness for Change and Employee Performance: Transformational versus Transactional Leadership. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 54–71.
- Bahagia, R., Putri, L. P., & Ridwansyah, T. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia*, 1(1), 100-105.
- Basalama, M. Z. S., & Piartrini, P. S. (2019). Pengaruh Servant Leadership Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Dana Bank Sultra Kendari. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(10), 24.
- Becker, T. E., & Klimoski, R. J. (1989). A field study of the relationship between the organizational feedback environment and performance. *Personnel Psychology*, 42(2), 343-358.
- Bismala, L., & Sembiring, R. (2023). The Impact of Transformational Leadership on Organizational Citizenship Behavior with Employee Engagement Mediation. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 751–762.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Erwin, S., & Suhardi, S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Wonder Trend Indonesia. *Jurnal EMBA* 8(3), 144–153.

- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15-33.
- Farisi, S., Siswadi, Y., & Gunawan, A. (2022). Peran Mediasi Kelelahan Emosional: Kepemimpinan, Self Efficacy dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. 23(1). 23-37.
- Farisi, S., & Pane, I. H. (2020). Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Medan. *Seminar of Social Sciences Engineering & Humaniora*. 1(1). 1-14.
- Gulo, Y. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempesngaruhi Komitmen Organisasi Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 15(1), 1-14.
- Hamali. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumberdaya Mausia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Servive
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31–45.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi TerhadapKepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1). 10-19.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hasibuan, J. S., & Wahyuni, S. F. (2022). Spiritual Leadership dan Emotional Intelligence Terhadap Organizational Citizenship Behavior: Peran Mediasi Workplace Spirituality dan Job Satisfaction. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 23(1), 93–108.
- Hutriany, W., & Suarman, D. (2019). Effect Of Organizational Commitment And Job Satisfaction On Performance Through Employees' Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) At Tirtauli Regional Water Company (Pdam) Pematangsiantar North Sumatra Province. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(1), 1-14.

- Iskandar, D., & Yusnandar, W. (2019). Peranan Kinerja Karyawan: Berpengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja. In *SiNTESa CERED Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora* 1(1). 99-110.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.
- Jufrizen, J., & Hutasuhut, M. R. (2022). Effect of Moderation of Work Motivation on the Influence of Organizational Culture on Organizational Commitment and Employee Performance. *Journal of International Conference Proceedings (JICP)*, 5(2), 162–183.
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58, 3(1), 41-59.
- Jufrizen, J., Mukmin, M., Nurmala, D., & Jasin, H. (2021). Effect of Moderation of Work Motivation on the Influence of Organizational Culture on Organizational Commitment and Employee Performance. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 2(2), 86–98.
- Juliandi, A. (2018). *Pelatihan SEM-PLS Program Pascasarjana Universitas Batam*, Structural equation model based partial least square (SEM\_PLS): Menggunakan Smart PLS). 16–17.
- Juliandi, A., Irfan, I. & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi*.
- Kailola, S. (2019). Pengaruh Kepribadian Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja Tenaga Medis (Studi pada Rumah Sakit Sumber Hidup dan Rumah Sakit Hative di Kota Ambon). *Jurnal Ilmu Budidaya Tanaman*, 2(1), 110-121.
- Kartika, W., & Susanta, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat (Studi Kasus Perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang), *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Bisnis*, 9(2), 32-40.
- Kasmir (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Kurnianto, D., & Kharisudin, I. (2022). Analisis Jalur Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Organizational Citizenship

- Behavior. *PRISMA, Prosiding Seminar Nasional Matematika*, 1(5), 740–751.
- Lestari, E. R., & Ghaby, N. K. F. (2018). The Influence of Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Employee's Job Satisfaction and Performance. *Industria: Jurnal Teknologi Dan Manajemen Agroindustri*, 7(2), 116–123.
- Nanulaitta, D. T. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada KSU. Amboina Mekar di Kota Ambon. *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 5(2), 203-219.
- Nasution, E. H., Musnadi, S., & Faisal, F. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Aceh. *Bisnis Unsyiah, Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 123.
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2019). The Influence of Organizational Culture and Individual Characteristic on Employee Job Satisfaction at PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk Medan. *Journal of Internasional Conference Proceedings*, 2(3), 321-328.
- Nugroho, M., & Putro, B. D. P. (2021). Peningkatan Kinerja Berbasis Manajemen Bakat, Servant Leadership Dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 1–16.
- Parlindungan, R., Farisi, S., & Nurhayati, N. (2021). Peningkatan kinerja pegawai: peran kepemimpinan transformasional, pengawasan dan kepuasan kerja. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*. 2(1). 677-689.
- Prihanto, Y. S., & Prayekti. (2018). Pengaruh Budaya Kerja, Pelatihan, Dan Motivasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pengrajin Batik Di Sentra Batik Giriloyo Yogyakarta. *Jurnal Manajemen* 8(1). 12-29.
- Putra, A. A., & Fitria, Y. (2019). Pengaruh Servant Leadership Style Dan Komunikasi Interpesonal Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Ampalu Indah Lestari Kota Padang. *Jurnal Kajian Manajemen Dan Wirausaha*, 1(4), 1-12.
- Robinson, R., & Corners, S. (2000). *Manajemen* (edisi 7). Jakarta : PT. Indeks Group Gramedia.
- Saripuddin, J. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 3(2), 1-20.

- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70.
- Suharsono, A., & Suci, R. P. (2019). Hubungan Budaya Organisasi, Organizational Citizenship Behavior Dengan Kinerja: Pendekatan Konseptual. *Jurnal Ilmu Manajemen* 5(1). 56-78.
- Suhanta, B., Jufrizen, J., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Lingkungan Kerja. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(2). 78-92.
- Syahputra, I. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Homepage*, 2(1), 104–116.
- Syahyuni, D., & Widya, J. (2018). Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pada Badan Kepegawaian Negara Jakarta. *Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2(2), 34-56.
- Tamali, H., & Munasip, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Homepage*, 1(1), 55–68.



|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 49 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 50 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 51 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 52 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 53 | 1 | 4 | 5 | 1 | 4 | 1 | 5 | 1 | 4 | 1 | 27 |
| 54 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 55 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 56 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 39 |
| 57 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 58 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 59 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 42 |
| 60 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 61 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 38 |
| 62 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 47 |
| 63 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 47 |
| 64 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 46 |
| 65 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 66 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 43 |
| 67 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 37 |
| 68 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 46 |
| 69 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 34 |
| 70 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 71 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 72 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 39 |
| 73 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 36 |
| 74 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 75 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 76 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 77 | 1 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 38 |
| 78 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 48 |
| 79 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 80 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 |

| <b>INNOVATIVE WORK BEHAVIOR</b> |             |             |             |             |             |             |             |             | <b>JUMLAH</b> |
|---------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|---------------|
| <b>NO</b>                       | <b>X2.1</b> | <b>X2.2</b> | <b>X2.3</b> | <b>X2.4</b> | <b>X2.5</b> | <b>X2.6</b> | <b>X2.7</b> | <b>X2.8</b> |               |
| 1                               | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 40            |
| 2                               | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 4           | 4           | 38            |
| 3                               | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 4           | 5           | 39            |
| 4                               | 3           | 5           | 4           | 3           | 5           | 3           | 4           | 4           | 31            |
| 5                               | 3           | 5           | 5           | 5           | 5           | 3           | 5           | 5           | 36            |
| 6                               | 4           | 5           | 4           | 4           | 5           | 4           | 4           | 4           | 34            |
| 7                               | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 40            |
| 8                               | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 40            |
| 9                               | 4           | 5           | 4           | 5           | 5           | 4           | 4           | 4           | 35            |
| 10                              | 4           | 5           | 4           | 5           | 5           | 4           | 4           | 5           | 36            |
| 11                              | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 40            |
| 12                              | 1           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 36            |
| 13                              | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 4           | 4           | 38            |
| 14                              | 1           | 5           | 1           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 32            |
| 15                              | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 1           | 4           | 4           | 34            |
| 16                              | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 4           | 4           | 38            |
| 17                              | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 5           | 4           | 4           | 38            |
| 18                              | 4           | 5           | 3           | 3           | 4           | 4           | 5           | 5           | 33            |
| 19                              | 3           | 3           | 5           | 5           | 5           | 3           | 4           | 5           | 33            |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 20 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 28 |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 22 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 31 |
| 23 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 31 |
| 24 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 26 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 33 |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 29 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 33 |
| 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 37 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 35 |
| 32 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 39 |
| 33 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 39 |
| 34 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 4 | 31 |
| 35 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 38 |
| 36 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 39 |
| 37 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 38 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 37 |
| 39 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 40 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 41 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 42 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 39 |
| 43 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 38 |
| 44 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 45 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 38 |
| 46 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 39 |
| 47 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 31 |
| 48 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 36 |
| 49 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 50 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 51 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 52 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| 53 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 36 |
| 54 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 55 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 36 |
| 56 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 38 |
| 57 | 1 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 32 |
| 58 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 4 | 34 |
| 59 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 38 |
| 60 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 38 |
| 61 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 33 |
| 62 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 33 |
| 63 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 28 |
| 64 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 65 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 31 |
| 66 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 31 |
| 67 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| 68 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 69 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 33 |
| 70 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 71 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 72 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 33 |
| 73 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 37 |
| 74 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 35 |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 75 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 39 |
| 76 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 39 |
| 77 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 4 | 31 |
| 78 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 38 |
| 79 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 39 |
| 80 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |

| <b>JOB SATISFACTION</b> |            |            |            |            |            |            |            |            |            |             | <b>JUMLAH</b> |
|-------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|-------------|---------------|
| <b>NO</b>               | <b>Y.1</b> | <b>Y.2</b> | <b>Y.3</b> | <b>Y.4</b> | <b>Y.5</b> | <b>Y.6</b> | <b>Y.7</b> | <b>Y.8</b> | <b>Y.9</b> | <b>Y.10</b> |               |
| 1                       | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5           | 50            |
| 2                       | 4          | 4          | 5          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 5           | 43            |
| 3                       | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 4          | 5          | 5          | 5           | 49            |
| 4                       | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4           | 40            |
| 5                       | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 4          | 5          | 5          | 5          | 5           | 49            |
| 6                       | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4           | 40            |
| 7                       | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5           | 50            |
| 8                       | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5           | 50            |
| 9                       | 4          | 4          | 5          | 5          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 5           | 44            |
| 10                      | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 5          | 5          | 4           | 42            |
| 11                      | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5           | 50            |
| 12                      | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5           | 50            |
| 13                      | 4          | 4          | 5          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 5           | 43            |
| 14                      | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5           | 50            |
| 15                      | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4           | 40            |
| 16                      | 4          | 4          | 5          | 5          | 4          | 5          | 4          | 4          | 4          | 4           | 43            |
| 17                      | 5          | 5          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4           | 42            |
| 18                      | 3          | 4          | 5          | 5          | 1          | 4          | 5          | 5          | 5          | 5           | 42            |
| 19                      | 4          | 3          | 5          | 4          | 4          | 4          | 4          | 5          | 4          | 4           | 41            |
| 20                      | 4          | 4          | 5          | 4          | 4          | 4          | 1          | 4          | 4          | 4           | 38            |
| 21                      | 4          | 4          | 5          | 4          | 5          | 4          | 5          | 5          | 4          | 1           | 41            |
| 22                      | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4           | 40            |
| 23                      | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 5          | 4          | 5           | 42            |
| 24                      | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4           | 40            |
| 25                      | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 4          | 5          | 5          | 5          | 5           | 49            |
| 26                      | 4          | 4          | 5          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4           | 41            |
| 27                      | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5           | 50            |
| 28                      | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4           | 40            |
| 29                      | 3          | 4          | 4          | 5          | 5          | 4          | 5          | 5          | 5          | 5           | 45            |
| 30                      | 4          | 3          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 3          | 4          | 4           | 38            |
| 31                      | 5          | 3          | 5          | 5          | 5          | 4          | 5          | 5          | 5          | 5           | 47            |
| 32                      | 5          | 4          | 4          | 5          | 5          | 5          | 4          | 5          | 5          | 5           | 47            |
| 33                      | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 4          | 5          | 5           | 49            |
| 34                      | 1          | 5          | 5          | 1          | 5          | 1          | 5          | 4          | 5          | 5           | 37            |
| 35                      | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5           | 50            |
| 36                      | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 4           | 49            |
| 37                      | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 4          | 5          | 5          | 5          | 5           | 49            |
| 38                      | 5          | 5          | 4          | 5          | 5          | 4          | 5          | 4          | 5          | 5           | 47            |
| 39                      | 5          | 5          | 5          | 4          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5           | 49            |
| 40                      | 4          | 4          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 4           | 47            |
| 41                      | 5          | 5          | 4          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 4          | 5           | 48            |
| 42                      | 4          | 5          | 4          | 5          | 5          | 5          | 4          | 5          | 5          | 5           | 47            |
| 43                      | 4          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5           | 49            |
| 44                      | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5           | 50            |
| 45                      | 4          | 4          | 5          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 5          | 5           | 43            |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 46 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 49 |
| 47 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 48 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 |
| 49 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 50 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 51 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 52 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 44 |
| 53 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 42 |
| 54 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 55 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 56 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 43 |
| 57 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 58 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 59 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| 60 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 61 | 3 | 4 | 5 | 5 | 1 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 42 |
| 62 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 41 |
| 63 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 64 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 1 | 41 |
| 65 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 66 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 42 |
| 67 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 68 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 |
| 69 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 70 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 71 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 72 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| 73 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 38 |
| 74 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 47 |
| 75 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 47 |
| 76 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 49 |
| 77 | 1 | 5 | 5 | 1 | 5 | 1 | 5 | 4 | 5 | 5 | 37 |
| 78 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 79 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 49 |
| 80 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 |

| <b>WORK ENGAGEMENT</b> |            |            |            |            |            |            |            |            |            |             | <b>JUMLAH</b> |
|------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|-------------|---------------|
| <b>NO</b>              | <b>Z.1</b> | <b>Z.2</b> | <b>Z.3</b> | <b>Z.4</b> | <b>Z.5</b> | <b>Z.6</b> | <b>Z.7</b> | <b>Z.8</b> | <b>Z.9</b> | <b>Z.10</b> |               |
| 1                      | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5           | 50            |
| 2                      | 5          | 5          | 4          | 4          | 4          | 4          | 5          | 4          | 3          | 4           | 42            |
| 3                      | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 4          | 5           | 49            |
| 4                      | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4           | 40            |
| 5                      | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 4          | 5           | 49            |
| 6                      | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4           | 40            |
| 7                      | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5           | 50            |
| 8                      | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5           | 50            |
| 9                      | 5          | 5          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 5          | 4          | 4           | 43            |
| 10                     | 5          | 4          | 1          | 4          | 1          | 4          | 4          | 5          | 1          | 5           | 34            |
| 11                     | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5           | 50            |
| 12                     | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 1           | 46            |
| 13                     | 5          | 5          | 4          | 4          | 4          | 5          | 4          | 4          | 5          | 4           | 44            |
| 14                     | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 4          | 5           | 49            |
| 15                     | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4           | 40            |
| 16                     | 1          | 4          | 4          | 4          | 5          | 5          | 4          | 5          | 5          | 5           | 42            |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 17 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 48 |
| 18 | 5 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 35 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 42 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 23 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 29 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 42 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 31 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 45 |
| 32 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 46 |
| 33 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 |
| 34 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 38 |
| 35 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 48 |
| 36 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 48 |
| 37 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 38 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 49 |
| 39 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 47 |
| 40 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 44 |
| 41 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 48 |
| 42 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 48 |
| 43 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 46 |
| 44 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 45 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 42 |
| 46 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 49 |
| 47 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 48 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 49 |
| 49 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 50 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 51 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 52 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 43 |
| 53 | 5 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 5 | 1 | 5 | 34 |
| 54 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 55 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 46 |
| 56 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 44 |
| 57 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 49 |
| 58 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 59 | 1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 42 |
| 60 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 48 |
| 61 | 5 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 35 |
| 62 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 63 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 42 |
| 64 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| 65 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 66 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 67 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 68 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 69 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 70 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 71 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |



## ANALISIS MODEL PENGUKURAN (*OUTER MODEL*)

### *Composite Reliability dan Average Variance Extracted (AVE)*

#### Construct Reliability and Validity

| Matrix                        | Cronbach's Alpha | rho_A | Composite Reliability | Average Variance Extracted ... |
|-------------------------------|------------------|-------|-----------------------|--------------------------------|
|                               | Cronbach's Al... | rho_A | Composite Rel...      | Average Varian...              |
| INNOVATIVE WORK BEHAVIOR (X2) | 0.913            | 0.942 | 0.945                 | 0.853                          |
| JOB SATISFACTION (Y)          | 0.833            | 0.870 | 0.872                 | 0.501                          |
| WORK ENGAGEMENT (Z)           | 1.000            | 1.000 | 1.000                 | 1.000                          |
| WORKPLACE HAPPINESS (X1)      | 0.807            | 0.830 | 0.884                 | 0.718                          |

### *Discriminant Validity*

#### Discriminant Validity

| Fornell-Larcker Criteri...    | Cross Loadings  | Heterotrait-Monotrait R... | Heterotrait-Monotrait R... |               |
|-------------------------------|-----------------|----------------------------|----------------------------|---------------|
|                               | INNOVATIVE W... | JOB SATISFACT...           | WORK ENGAG...              | WORKPLACE ... |
| INNOVATIVE WORK BEHAVIOR (X2) |                 |                            |                            |               |
| JOB SATISFACTION (Y)          | 0.619           |                            |                            |               |
| WORK ENGAGEMENT (Z)           | 0.491           | 0.820                      |                            |               |
| WORKPLACE HAPPINESS (X1)      | 0.505           | 0.576                      | 0.577                      |               |

## Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

### *R-Square*

#### R Square

| Matrix               | R Square | R Square Adjusted |
|----------------------|----------|-------------------|
|                      | R Square | R Square Adjus... |
| JOB SATISFACTION (Y) | 0.831    | 0.824             |
| WORK ENGAGEMENT (Z)  | 0.767    | 0.761             |

### *F-Square*

#### f Square

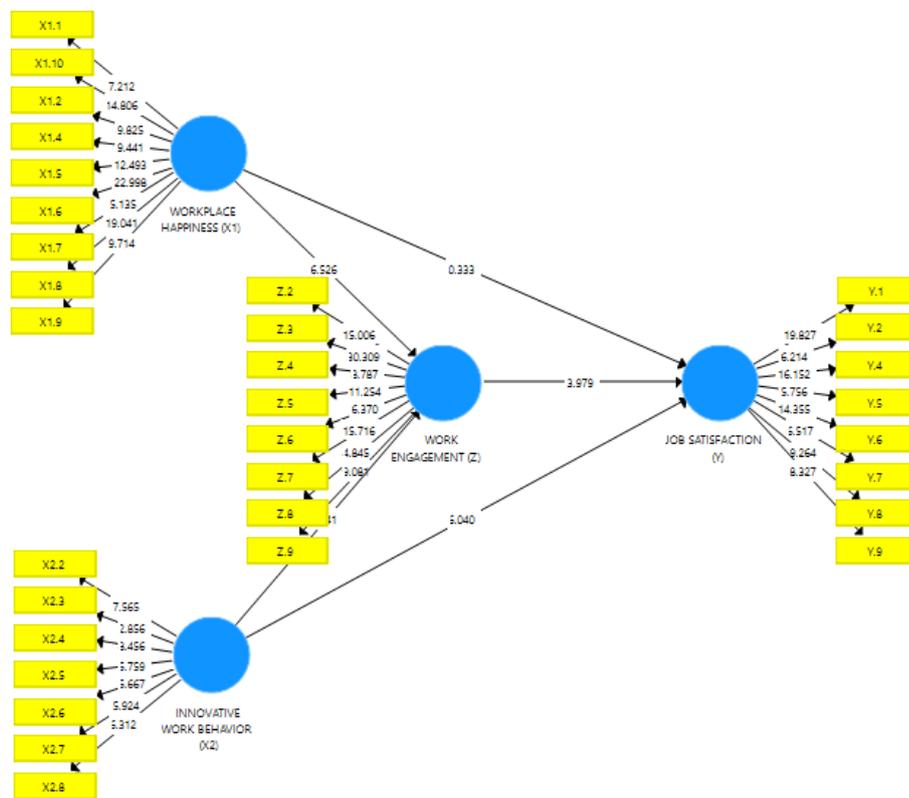
| Matrix                        | f Square        |                  |               |               |
|-------------------------------|-----------------|------------------|---------------|---------------|
|                               | INNOVATIVE W... | JOB SATISFACT... | WORK ENGAG... | WORKPLACE ... |
| INNOVATIVE WORK BEHAVIOR (X2) | 0.921           | 0.246            |               |               |
| JOB SATISFACTION (Y)          |                 |                  |               |               |
| WORK ENGAGEMENT (Z)           |                 | 0.213            |               |               |
| WORKPLACE HAPPINESS (X1)      |                 | 0.002            | 1.132         |               |

### Dirrect Effect

**Path Coefficients**

| Mean, STDEV, T-Values, P-Val...                       | Confidence Intervals | Confidence Intervals Bias Co... | Samples | Copy to Clipboard: | Excel Format      | R Fo              |                      |          |
|-------------------------------------------------------|----------------------|---------------------------------|---------|--------------------|-------------------|-------------------|----------------------|----------|
|                                                       |                      |                                 |         | Original Sampl...  | Sample Mean (...) | Standard Devia... | T Statistics ( O/... | P Values |
| WORKPLACE HAPPINESS (X1) -> WORK ENGAGEMENT (Z)       |                      |                                 |         | 0.654              | 0.633             | 0.100             | 6.526                | 0.000    |
| WORKPLACE HAPPINESS (X1) -> JOB SATISFACTION (Y)      |                      |                                 |         | 0.034              | 0.058             | 0.102             | 0.333                | 0.740    |
| WORK ENGAGEMENT (Z) -> JOB SATISFACTION (Y)           |                      |                                 |         | 0.394              | 0.397             | 0.099             | 3.979                | 0.000    |
| INNOVATIVE WORK BEHAVIOR (X2) -> WORK ENGAGEMENT (Z)  |                      |                                 |         | 0.305              | 0.330             | 0.094             | 3.241                | 0.002    |
| INNOVATIVE WORK BEHAVIOR (X2) -> JOB SATISFACTION (Y) |                      |                                 |         | 0.561              | 0.537             | 0.093             | 6.040                | 0.000    |

**Gambar Dirrect Effect**



### Indirrect Effect

**Specific Indirect Effects**

| Mean, STDEV, T-Values, P-Val...                                | Confidence Intervals | Confidence Intervals Bias Co... | Samples | Copy to Clipboard: | Excel Format      | R Format          |                      |          |
|----------------------------------------------------------------|----------------------|---------------------------------|---------|--------------------|-------------------|-------------------|----------------------|----------|
|                                                                |                      |                                 |         | Original Sampl...  | Sample Mean (...) | Standard Devia... | T Statistics ( O/... | P Values |
| WORKPLACE HAPPINESS (X1) -> WORK ENGAGEMENT (Z) -> JOB SATI... |                      |                                 |         | 0.258              | 0.251             | 0.073             | 3.506                | 0.001    |
| INNOVATIVE WORK BEHAVIOR (X2) -> WORK ENGAGEMENT (Z) -> JOB... |                      |                                 |         | 0.120              | 0.131             | 0.049             | 2.434                | 0.017    |

## *Total Effect*

### Total Effects

| Mean, STDEV, T-Values, P-Val...                       | Confidence Intervals | Confidence Intervals Bias Co... | Samples           | Copy to Clipboard:    | Excel Format | R Form |
|-------------------------------------------------------|----------------------|---------------------------------|-------------------|-----------------------|--------------|--------|
| ▼                                                     |                      |                                 |                   |                       |              |        |
|                                                       | Original Sampl...    | Sample Mean (...)               | Standard Devia... | T Statistics (I/O/... | P Values     |        |
| WORKPLACE HAPPINESS (X1) -> WORK ENGAGEMENT (Z)       | 0.654                | 0.633                           | 0.100             | 6.526                 | 0.000        |        |
| WORKPLACE HAPPINESS (X1) -> JOB SATISFACTION (Y)      | 0.291                | 0.309                           | 0.063             | 4.626                 | 0.000        |        |
| WORK ENGAGEMENT (Z) -> JOB SATISFACTION (Y)           | 0.394                | 0.397                           | 0.099             | 3.979                 | 0.000        |        |
| INNOVATIVE WORK BEHAVIOR (X2) -> WORK ENGAGEMENT (Z)  | 0.305                | 0.330                           | 0.094             | 3.241                 | 0.002        |        |
| INNOVATIVE WORK BEHAVIOR (X2) -> JOB SATISFACTION (Y) | 0.681                | 0.668                           | 0.072             | 9.522                 | 0.000        |        |