

Pengaruh *Quality Of Work Life* Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Innovative Work Behavior* Pimpinan Komisariat Imm Moh. Hatta Feb Yang Dimediasi Oleh Pola Komunikasi

Viona Dwi Septiyaningtyas^{1*}, Irmawati²

^{1,2}Manajemen, Universitas Muhammadiyah Surakarta

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh *quality of work life* dan lingkungan kerja terhadap *innovative work behavior* dengan pola komunikasi sebagai variabel mediasi. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif yang mana dilakukan melalui survey online dengan google form pada PK IMM Moh. Hatta angkatan 2020-2023 dengan jumlah responden sebanyak 100. Uji validitas dan reabilitas menggunakan analisis smart PLS pada outer model. Pengujian hipotesis menggunakan inner model smart PLS. Hasil analisis menunjukkan bahwa *innovative work behavior* memediasi hubungan antara *quality work of life* dan lingkungan kerja secara parsial.

Kata Kunci: *Quality of Work Life, Lingkungan Kerja, Innovative Work Behavior, Pola Komunikasi*

Copyright (c) 2025 Viona Dwi Septiyaningtyas

 Corresponding author :

Email Address : b100210119@student.ums.ac.id, irm254@ums.ac.id

PENDAHULUAN

“Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling menentukan keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya” (Purwanto et al, 2024). Permasalahan sumber daya manusia terus menerus menjadi sorotan dan fokus agar organisasi dapat mempertahankan dirinya. Suatu organisasi perlu menumbuh kembangkan dan memberdayakan sumber daya manusia yang dimilikinya agar tercipta sumber daya manusia yang mempunyai kualitas dan berkompotensi. Sumber Daya Manusia merupakan individu-individu yang terlibat didalam suatu aktivitas. Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting di zaman sekarang ini. Pada prinsipnya Sumber Daya Manusia memiliki peranan untuk mengurangi setiap resiko kesalahan agar tercapainya suatu target dan kualitas hasil. Menurut Mulyana (2020) “sumber daya manusia mempunyai peran utama yaitu Sebagai agent of change, yang bertugas untuk mengadakan perubahan- perubahan dalam masyarakat kearah perubahan yang lebih baik dan agent of development, yang bertugas untuk melancarkan pembangunan di segala bidang, baik yang bersifat fisik maupun non fisik.”

Menurut Nursalim et al (2023) “suatu organisasi dapat dikatakan berhasil atau tidaknya ditentukan oleh kinerja pemimpinnya dalam memimpin organisasi tersebut. Seorang pemimpin berperan penting dalam menggerakkan dan memotivasi bawahan atau anggota tim untuk mencapai tujuan organisasi.” Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai prestasi yang optimal juga relatif dipengaruhi oleh potensi sumber daya manusianya. Kondisi internal atau individual memiliki peranan penting dalam mengoptimalkan hasil kerja atau kinerjanya. Hasil dari kinerja di dalam suatu organisasi dikatakan berkualitas dan berhasil dapat dilihat dari bagaimana organisasi tersebut mencapai tujuannya. Hal tersebut disebabkan oleh faktor internal organisasi, misalnya kemampuan yang telah dimiliki oleh masing-masing anggota dan kedisiplinannya dalam bekerja dengan kompetensi yang dimilikinya dalam memenuhi atau menyelesaikan tanggung jawab yang dibebankan kepada mereka sehingga bisa diselesaikan dengan hasil yang berkualitas dan memuaskan. Dengan begitu anggota tersebut diberikan apresiasi sebagai reward yang sesuai dengan hasil kerja mereka.

KAJIAN TEORI

Quality of Work Life

Quality of work life dapat diartikan sebagai sebuah pendekatan sistem manajemen yang bertujuan untuk menghubungkan atau mengkoordinasikan potensi sumber daya di dalam organisasi dan dilakukan demi memenuhi kebutuhan secara terus menerus secara berkesinambungan. Anggota organisasi yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi pada umumnya memiliki komitmen yang sama tingginya terhadap organisasi. Komitmen sangatlah penting bagi setiap organisasi, karena komitmen yang tinggi akan membuat anggota berkontribusi secara penuh kepada organisasi untuk meningkatkan produktivitas baik dalam diri individu masing-masing maupun organisasi.

Bila didefinisikan, “Quality of Work Life dapat diartikan secara sempit sebagai teknik manajemen yang mencakup tentang gugus kendali mutu, suatu pendekatan untuk bernegosiasi dengan kelompok, upaya organisasi dalam memelihara kesehatan mental para karyawan, hubungan industrial yang harmonis, serta manajemen yang partisipatif dan salah satu bentuk intervensi dalam pengembangan organisasional” (Purwanto et al, 2024). Seseorang mampu menyelesaikan tugasnya yang tinggi bilamana memiliki kesanggupan dan kemauan yang tinggi, kepuasan kerja, dan kondisi lingkungan yang kondusif serta iklim kerja yang sehat.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Lestari et al (2024) merupakan “keadaan sosial, psikis & materi, yang berada di sekitar tempat dimana seseorang melakukan suatu pekerjaan. Lingkungan kerja akan menentukan kenyamanan seseorang dalam bekerja. Ini berpotensi akan berdampak sangat signifikan pada moral seluruh anggota, hubungan di dalam internal organisasi, kinerja, dan kepuasan kerja. Memahami apa itu lingkungan kerja dan seperti apa lingkungan kerja yang sehat dapat membantu seseorang dalam menemukan lingkungan kerja yang sehat dan positif. Lingkungan kerja yang sehat dan positif dapat memberikan dampak seperti mencerahkan suasana hati, meningkatkan konsentrasi, dan memberikan pendekatan

kerja yang baik. Dengan terdapatnya lingkungan kerja yang sehat dan positif tersebut dapat terciptanya innovative work behavior pada diri masing-masing individu”.

Innovatife Work Behavior

Inovasi merupakan faktor yang sangat diperlukan bagi organisasi karena mereka dituntut untuk beradaptasi terhadap perubahan lingkungan yang cepat. Organisasi dapat menghadapi tantangan eksternal sehubungan dengan produk inovatif yang mereka ciptakan. Innovative work behavior telah menjadi hal penting bagi keberhasilan suatu organisasi dan didalam lingkungan yang serba cepat dan selalu berubah saat ini. Menurut Srirahayu et al., (2023) “Innovative work behavior mencakup tindakan yang dilakukan individu untuk menyusun, mengusulkan, dan melaksanakan ide, produk, atau proses baru dalam organisasi”.

Innovative work behavior sendiri memiliki arti sebagai suatu “proses implementasi dari ide-ide baru yang diperoleh seseorang ke dalam suatu program kerja yang bertujuan untuk meningkatkan performa baik individu, kelompok maupun organisasi. Perilaku kerja inovatif ini mencakup tindakan yang dilakukan seseorang untuk menyusun, mengusulkan dan melaksanakan ide” (Sode & Chenji, 2024). Perilaku kerja inovatif memiliki hubungan yang dekat dengan kreativitas pekerja. Namun keduanya memiliki perbedaan. Saputra (2020) mengemukakan bahwa “kreatifitas adalah produksi ide-ide baru dan berguna mengenai produk, layanan, proses, dan prosedur, namun perilaku kerja inovatif secara eksplisit dimaksudkan untuk memberikan semacam manfaat”. Perilaku kerja inovatif biasanya mencakup eksplorasi peluang dan generalisasi ide-ide baru, tetapi juga dapat mencakup perilaku yang diarahkan menuju penerapan perubahan, menerapkan pengetahuan baru atau meningkatkan proses meningkatkan kinerja pribadi dan organisasi. Dengan kata lain, untuk dapat melakukan perilaku inovatif, dibutuhkan ketersediaan individu untuk secara aktif terlibat dalam mengimplementasikan ide baru yang dimilikinya.

Pola Komunikasi

Pola komunikasi merupakan kata jadi yang berasal dari kata pola dan komunikasi. Pola berarti corak, modal, sistem, cara kerja, jadi pola komunikasi sama dengan model komunikasi, yaitu rancangan gambaran suatu proses komunikasi yang secara realitas disesuaikan dengan bentuk-bentuk komunikasi. Sedangkan istilah komunikasi berasal dari bahasa latin “communicare” yang berarti membuat agar menjadi umum. Dalam bahasa inggris “common” kemudian menjadi “communication”. Selanjutnya diterjemahkan kedalam bahasa indonesia “komunikasi”. Menurut kamus besar bahasa indonesia, komunikasi diartikan “perhubungan, kontak, pengiriman dan penerimaan pesan atau berita antara dua orang atau lebih sehingga pesan yang dimaksud dapat dipahami”. Secara bahasa pengertian komunikasi adalah pemberitahuan, dan secara terminologis, komunikasi berarti proses penyampaian pesan oleh seseorang kepada orang lain, baik secara langsung maupun melalui media (media massa). Pola komunikasi merupakan bentuk penyampaian suatu pesan oleh komunikator kepada komunikan, untuk menyampaikan informasi bahkan untuk merubah sikap, pendapat, atau perilaku baik secara langsung maupun tidak langsung melalui media.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan cara, langkah, dan prosedur yang lebih melibatkan data dan informasi yang diperoleh melalui responden sebagai subjek yang dapat mencurahkan jawaban dan perasaannya sendiri untuk mendapatkan gambaran umum yang holistik mengenai suatu hal yang diteliti.

Populasi dan Sampel

Populasi ialah sekumpulan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang memiliki suatu nilai dan ciri khas yang telah ditetapkan oleh peneliti diperuntukkan dipelajari sehingga dapat ditarik kesimpulannya. Untuk populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah mahasiswa yang tergabung dalam organisasi Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM) Komisariat Moh. Hatta Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Sampel merupakan sebagai wakil dari suatu populasi yang akan diteliti. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah mahasiswa anggota IMM Komisariat Moh. Hatta angkatan 2020-2023.

Dalam penilitan ini terdapat 20 indikator pertanyaan yang selanjutnya jumlah indikator tersebut dikalikan dengan 5 untuk memperoleh minimal sampel yang dibutuhkan. Melalui perhitungan Maholtra ini maka diperoleh jumlah sampel minimal yang dibutuhkan yaitu sebanyak 100 responden.

Data dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer dalam penyusunannya. Data diperoleh melalui jawaban responden dengan menggunakan jenis kuesioner angket atau biasa di sebut kuesioner tertutup. Kuesioner tertutup merupakan kuesioner yang penelitinya sudah menyiapkan atau menyediakan jawaban sehingga responden hanya memilih jawaban sesuai dengan kondisi yang di alami.

Metode Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data, penulis memakai metode kuesioner. Kuesioner merupakan suatu teknik yang digunakan dalam pengumpulan data dengan cara diberikannya beberapa pertanyaan atau pernyataan yang penulis ingin berikan kepada responden untuk dijawab. Pada penelitian ini, beberapa pernyataan maupun pertanyaan tertulis akan dijawab oleh responden terdiri dari berbagai pernyataan maupun pertanyaan yang berhubungan dengan penekitian. Untuk penilaian pada kuesioner ini penulis memakai skala likert.

Skala likert dipergunakan dalam penilaian sikap, pendapat, dan persepsi pada diri seseorang maupun sekelompok orang mengenai aktivitas-aktivitas sosial. Penggunaan skala likert dapat mempengaruhi variabel yang akan diukur dan dijabarkan melalui indikator variabel. Lalu indikator tersebut dipakai sebagai tolok ukur dalam penyusunan pernyataan maupun pertanyaan. Dalam kuesioner ini penulis

memakai sistem kuesioner tertutup. Pertanyaan atau pernyataan ini nantinya menghasilkan skor total bagi setiap responden yang mengisinya. Untuk skor yang dipergunakan seperti berikut :

1. Sangat Setuju (5)
2. Setuju (4)
3. Netral (3)
4. Tidak Setuju (2)
5. Sangat Tidak Setuju (1)

Teknik Analisis Data

“Analisis PLS-SEM digunakan sebagai alat untuk memprediksi dan mengeksplorasi model-model yang kompleks dengan syarat-syarat yang tidak begitu ketat pada data” (Gio, et al., 2019). Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan menggunakan bantuan Software SMARTPLS. “Kelebihan menggunakan partial least square ialah jumlah sampel yang dibutuhkan dalam analisis relatif kecil, pendekatan SMARTPLS dianggap lebih powerfull karena tidak mendasarkan pada asumsi-asumsi, SMARTPLS mampu menguji model SEM dengan berbagai bentuk skala seperti rasio, likert dan lainnya” (Harahap, 2020). “Penelitian ini akan menggunakan model Partial Least Square (PLS) dengan analisis outer model (reflektif) dan analisis inner model” (Rahmanita & Wirandana, 2021). Berikut ini beberapa uji yang perlu dilakukan sebagai berikut:

1. Analisis Outer Model (Evaluasi Model Pengukuran)

“Analisis outer model (reflektif) yaitu model pengukuran yang digunakan untuk menunjukkan bagaimana hubungan setiap indikator dalam penelitian berhubungan dengan variabel latennya” (Rahmadita & Wiranda, 2021).

a) Uji validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Validitas yang diuji dalam SEM-PLS terdiri atas validitas konvergen dan validitas diskriminan.

1) Convergent Validity

“Validitas konvergen (Convergent Validity) bertujuan untuk mengetahui validitas setiap hubungan antara indikator dengan konstruk atau variabel latennya. Syarat convergent validity adalah nilai faktor muatan ≥ 0.70 karena model yang memiliki kriteria baik adalah 0.7 (atau berarti 70%) dari indikator mampu menjelaskan variasi dari variabel” (Rahmadita & Wiranda, 2021).

2) Discriminant Validity

“Validitas diskriminan (Discriminant Validity) merupakan nilai cross loading faktor yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai, yaitu dengan cara membandingkan nilai loading pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai loading

dengan konstruk yang lain. Apabila semua indikator memiliki loading factor ≥ 0.70 maka dapat masuk ke tahap selanjutnya yaitu melihat dari nilai AVE. Nilai AVE yang direkomendasikan lebih besar daripada 0.5 karena sebaiknya variabel mampu menjelaskan setengah atau lebih varian dari indikatornya" (Rahmadita & Wiranda, 2021).

b) Uji Reliabilitas

"Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan, Sehingga uji reliabilitas dapat digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang" (Janna, 2021). Pengujian reliabilitas pada penelitian ini menggunakan Composite Reliability dan Cronbach Alpha.

1) Composite Reliability

Dalam melakukan uji reliabilitas suatu konstruk, composite reliability harus memiliki nilai lebih besar dari 0.7 pada penelitian yang bersifat confirmatory.

2) Cronbach's Alpha

"Cronbach's α (alpha) adalah teknik statistika yang digunakan untuk mengukur konsistensi internal dalam uji reliabilitas instrumen atau data psikometrik. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan cronbach's alpha dengan kriteria nilai cronbach's alpha yang baik ≥ 0.70 " (Rahmadita & Wiranda, 2021).

c) Uji Multikolinieritas

Menurut Tanjung et al., (2022) "Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi menemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Multikolinieritas dapat nilai cut off yang menunjukkan nilai tolerance $> 0,1$ atau sama dengan nilai VIF < 5 ".

2. Analisa Inner Model (Evaluasi Model Struktural)

Inner model merupakan model struktural yang digunakan untuk memprediksi hubungan kausalitas (hubungan sebab-akibat) antar variabel laten atau variabel yang tidak dapat di ukur secara langsung.

a) Uji Keباikan Model (Goodness of Fit)

1) Nilai R-Square (R²)

Nilai R² menunjukkan determinasi variabel eksogen terhadap variabel endogennya. Semakin besar nilai R² menunjukkan tingkat determinasi yang semakin baik. Nilai R square 0,75 termasuk ke dalam kategori kuat, nilai R square 0,50 termasuk kategori moderat dan nilai R square 0,25 termasuk kategori lemah.

2) Nilai Q-Square

Nilai Q² dalam pengujian model struktural dilakukan dengan melihat nilai Q² (Predictive relevance). Nilai Q² dapat digunakan untuk

mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model juga parameternya. Rumus yang digunakan untuk menghitung Q2 adalah sebagai berikut :

$$Q\text{-Square} = 1 - [(1 - R12) \times (1 - R22) \dots]$$

Dimana:

R1, R2 = R-Square variabel endogen dalam model

Nilai Q 2 > 0 menunjukkan bahwa model mempunyai predictive relevance, sedangkan nilai Q 2 < 0 menunjukkan bahwa model kurang memiliki predictive relevance.

b) Pengujian Hipotesis

1) Path Coeficient (Direct Effect)

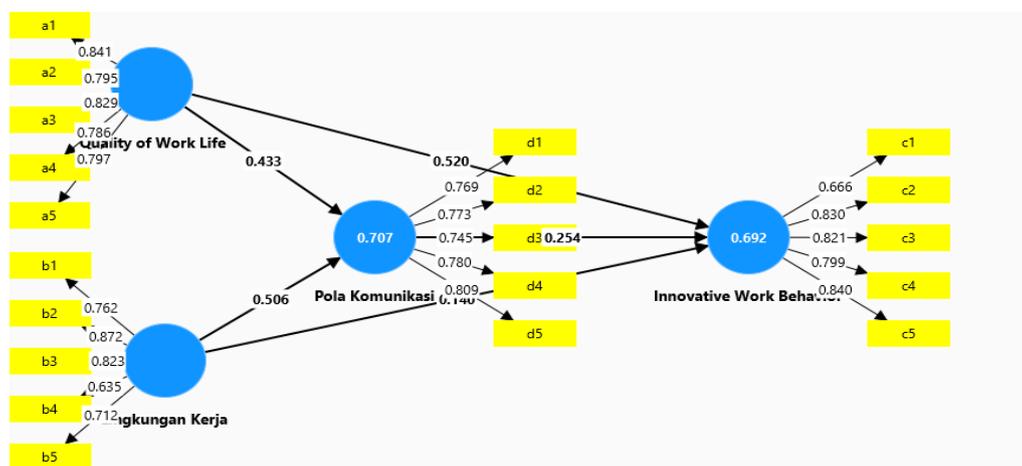
Koefisien jalur (path coefficients) merupakan suatu nilai yang berguna dalam menunjukkan arah hubungan pada variabel, apakah suatu hipotesis memiliki arah yang positif atau negatif. Path coefficients memiliki nilai yang berada di rentang -1 sampai dengan 1. Jika nilai berada pada rentang 0 sampai dengan 1 maka dapat dinyatakan positif, sedangkan jika nilai berada pada rentang -1 sampai dengan 0 maka dapat dinyatakan negatif.

2) Specific Indirect Effect

Analisis indirect effect berguna untuk mengetahui variabel eksogen mana yang memiliki pengaruh paling besar dan kecil terhadap variabel endogennya dan atau mengetahui apakah variabel intervening memiliki pengaruh sebagai variabel mediasi juga untuk dapat menganalisis secara langsung nilai T Statistik dan P value sebagai cut off value yang digunakan untuk mengukur ditolak atau diterimanya suatu hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini, pengujian keabsahan data dan hipotesis penelitian menggunakan Teknik analisis data *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan aplikasi SmartPLS 4. Berikut ini adalah model program PLS yang diujikan:



Gambar 4.1 *Outer Model*

Pengujian outer model penelitian dilakukan dengan tujuan untuk menentukan spesifikasi hubungan antara variabel laten dengan indikator di dalamnya, pengujian ini dilakukan dengan uji validitas, reabilitas, dan multikolinearitas.

A. Analisis Outer Model

1. Convergent Validity

"*Convergent validity* merupakan salah satu metode untuk menguji sejauh mana indikator-indikator dalam sebuah konstruk mampu merepresentasikan konstruk tersebut secara konsisten. Dalam penelitian ini, pengujian *convergent validity* dilakukan dengan menggunakan nilai *outer loading* untuk setiap indikator pada masing-masing variabel. Sebagai ketentuan umum, indikator dianggap memenuhi syarat *convergent validity* jika nilai *outer loading*-nya lebih besar dari 0,70" (Hair et al., 2019). Namun, untuk penelitian eksploratori, nilai sebesar 0,60 hingga 0,70 masih dapat diterima. Jika terdapat indikator dengan nilai *outer loading* kurang dari 0,60, maka indikator tersebut perlu dipertimbangkan untuk dieliminasi karena tidak cukup merepresentasikan konstruk yang diukur.

Nilai *outer loading* yang tinggi menunjukkan bahwa indikator memiliki korelasi yang kuat dengan konstraknya, sehingga *validitas konvergen* dapat dinyatakan baik. Sebaliknya, nilai yang rendah dapat mengindikasikan bahwa indikator tersebut kurang relevan atau memiliki masalah pengukuran. Dalam penelitian ini, hasil pengujian *outer loading* untuk setiap indikator akan dipaparkan secara rinci untuk mengevaluasi validitas indikator terhadap konstraknya. Temuan ini akan menjadi dasar untuk memastikan kualitas instrumen yang digunakan sebelum melanjutkan ke tahap analisis berikutnya, seperti reliabilitas dan pengujian model struktural.

Tabel 4.1
Nilai *Outer Loading*

Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>
Quality Of Work Life (X1)	X1.1	0.841
	X1.2	0.795
	X1.3	0.829
	X1.4	0.786
	X1.5	0.797
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0.762
	X2.2	0.872
	X2.3	0.823
	X2.4	0.635
	X2.5	0.712
Pola Komunikasi (Z)	Z1	0.769
	Z2	0.773
	Z3	0.745
	Z4	0.780
	Z5	0.809

Innovative Work Behavior (Y)	Y1	0.666
	Y2	0.830
	Y3	0.821
	Y4	0.799
	Y5	0.840

Sumber: Data primer yang diolah, (2025)

“Pengujian *outer loading* dilakukan untuk mengevaluasi validitas indikator terhadap masing-masing variabel penelitian. Berdasarkan hasil uji, mayoritas indikator memenuhi kriteria validitas konvergen”, sebagaimana disarankan oleh Hair et al. (2019), “yaitu nilai *outer loading* > 0,70”. Namun, dalam penelitian eksploratori, nilai dalam rentang 0,60–0,70 masih dapat diterima. Berikut penjelasan rinci untuk setiap variabel:

1. Quality of Work Life (X1)

Variabel ini memiliki lima indikator, dengan nilai *outer loading* berkisar antara 0,786 hingga 0,841. Seluruh indikator menunjukkan validitas yang baik, dengan nilai yang konsisten di atas 0,70. Indikator X1.1 memiliki nilai tertinggi (0,841), menunjukkan kontribusi yang kuat terhadap konstruk, sementara indikator X1.4 memiliki nilai terendah (0,786), namun masih dalam kategori valid.

2. Lingkungan Kerja (X2)

Variabel ini terdiri dari lima indikator. Sebagian besar indikator memenuhi kriteria validitas, dengan nilai *outer loading* berkisar antara 0,635 hingga 0,872. Indikator X2.4 memiliki nilai terendah (0,635), yang masih dapat diterima dalam konteks penelitian eksploratori tetapi perlu dicermati lebih lanjut untuk meningkatkan kualitas pengukuran. Indikator X2.2 memiliki nilai tertinggi (0,872), mencerminkan kontribusi yang signifikan terhadap variabel ini.

3. Pola Komunikasi (Z)

Variabel mediasi ini memiliki lima indikator dengan nilai *outer loading* berkisar antara 0,745 hingga 0,809. Seluruh indikator valid, dengan indikator Z5 menunjukkan kontribusi tertinggi (0,809) terhadap konstruk.

4. Innovative Work Behavior (Y)

Variabel dependen ini terdiri dari lima indikator, dengan nilai *outer loading* antara 0,666 hingga 0,840. Indikator Y1 memiliki nilai *outer loading* terendah (0,666), yang masih dapat diterima untuk penelitian eksploratori, sementara indikator Y5 memiliki kontribusi tertinggi (0,840) terhadap konstruk.

Untuk menilai keabsahan atau valid atau tidak nya suatu data, selain mengacu pada hasil nilai *outer loading*, *convergent validity* juga dapat dilihat berdasarkan AVE (*Average Variance Extracted*).

Tabel 4.2
Nilai AVE

Variabel	AVE	Keterangan
Quality Of Work Life (X1)	0.630	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	0.586	Valid
Pola Komunikasi (Z)	0.602	Valid

<i>Innovative Work Behavior (Y)</i>	0.656	Valid
--	-------	-------

Validitas konvergen juga dinilai melalui nilai AVE (*Average Variance Extracted*), yang menunjukkan seberapa besar variabel laten mampu menjelaskan varian dari indikator-indikator yang mengukurnya. Nilai AVE yang direkomendasikan untuk memenuhi kriteria *validitas konvergen* adalah minimal 0,50. Berdasarkan hasil pengolahan data, semua variabel dalam penelitian ini memenuhi kriteria tersebut, dengan rincian sebagai berikut:

1. Quality of Work Life (X1)

Variabel ini memiliki nilai AVE sebesar 0,630. Nilai ini menunjukkan bahwa lebih dari 63% varians pada indikator dijelaskan oleh variabel *Quality of Work Life*. Dengan demikian, konstruk ini memenuhi kriteria validitas konvergen yang baik.

2. Lingkungan Kerja (X2)

Variabel ini memiliki nilai AVE sebesar 0,586, yang juga memenuhi ambang batas validitas konvergen. Hal ini mengindikasikan bahwa 58,6% varian indikator variabel *Lingkungan Kerja* dijelaskan oleh konstruk tersebut, sehingga variabel ini dapat dianggap valid.

3. Pola Komunikasi (Z)

Variabel mediasi ini memiliki nilai AVE sebesar 0,602. Dengan nilai tersebut, lebih dari 60% varians indikator dijelaskan oleh variabel *Pola Komunikasi*. Nilai ini menunjukkan validitas konvergen yang memadai untuk variabel ini.

4. Innovative Work Behavior (Y)

Variabel dependen memiliki nilai AVE tertinggi, yaitu 0,656. Nilai ini menunjukkan bahwa 65,6% varians indikator dapat dijelaskan oleh variabel *Innovative Work Behavior*, sehingga validitas konvergen untuk variabel ini sangat baik.

2. Discriminant Validity

Discriminant Validity pada sebuah penelitian digunakan untuk memastikan bahwa konstruk yang digunakan tidak saling tumpah tindih, antar variable mampu menerjemahkan hasil atau fenomena secara terpisah. Suatu indikator dikatakan memenuhi *discriminant validity* apabila memiliki nilai *cross loading* lebih besar dibandingkan dengan variabel lainnya.

Tabel 4.3
Nilai Cross Loading

	<i>Innovative Work Behavior</i>	Lingkungan Kerja	Pola Komunikasi	<i>Quality of Work Life</i>
X1.1	0.643	0.540	0.595	0.841
X1.2	0.578	0.422	0.568	0.795
X1.3	0.650	0.506	0.601	0.829
X1.4	0.643	0.418	0.565	0.786
X1.5	0.683	0.535	0.647	0.797
X2.1	0.512	0.762	0.482	0.401

X2.2	0.540	0.872	0.618	0.530
X2.3	0.539	0.823	0.658	0.515
X2.4	0.468	0.635	0.642	0.487
X2.5	0.390	0.712	0.491	0.319
Z1	0.666	0.699	0.607	0.482
Z2	0.830	0.503	0.625	0.727
Z3	0.821	0.438	0.514	0.658
Z4	0.799	0.405	0.526	0.583
Z5	0.840	0.529	0.671	0.665
Y1	0.543	0.679	0.769	0.563
Y2	0.505	0.528	0.773	0.512
Y3	0.553	0.555	0.745	0.519
Y4	0.610	0.508	0.780	0.672
Y5	0.661	0.684	0.809	0.580

Setiap indikator harus memiliki *loading* yang lebih tinggi pada konstruk yang diukur dibandingkan dengan *loading* pada konstruk lain. Berikut interpretasi dari hasil uji *Discriminant Validity*:

1. *Quality of Work Life* (X1)

Indikator X1.1 hingga X1.5 memiliki *loading* tertinggi pada konstruk *Quality of Work Life* dibandingkan dengan *loading* pada konstruk lainnya (0.841, 0.795, 0.829, 0.786, 0.797). Hal ini menunjukkan bahwa indikator ini memenuhi syarat *discriminant validity*.

2. Lingkungan Kerja (X2)

Indikator X2.1 hingga X2.5 memiliki *loading* tertinggi pada konstruk Lingkungan Kerja dibandingkan dengan konstruk lainnya (0.762, 0.872, 0.823, 0.635, 0.712). Hasil ini menunjukkan validitas diskriminan yang baik untuk konstruk ini.

3. Pola Komunikasi (Z)

Indikator Z1 hingga Z5 menunjukkan *loading* tertinggi pada konstruk Pola Komunikasi (0.607, 0.727, 0.658, 0.583, 0.665). Secara umum, nilai ini menunjukkan bahwa indikator dapat membedakan konstruk Pola Komunikasi dari yang lainnya.

4. Innovative Work Behavior (Y)

Indikator Y1 hingga Y5 memiliki *loading* tertinggi pada konstruk *Innovative Work Behavior* dibandingkan dengan konstruk lainnya (0.769, 0.773, 0.745, 0.780, 0.809). Hal ini menunjukkan bahwa indikator mampu mencerminkan konstruk ini dengan baik.

Setiap indikator memiliki nilai *loading* tertinggi pada konstruk masing-masing dibandingkan dengan *loading* pada konstruk lain. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator memenuhi kriteria *discriminant validity*. Tidak ada indikasi masalah overlapping antar konstruk, sehingga model pengukuran dapat diterima.

3. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas merupakan salah satu tahap penting dalam evaluasi model pengukuran untuk memastikan konsistensi dan kestabilan indikator dalam mengukur variabel laten. Dalam analisis menggunakan Smart PLS 4,

reliabilitas dapat dinilai melalui *Composite Reliability*. *Composite Reliability* digunakan untuk mengukur keandalan internal dari konstruk. Nilai *Composite Reliability* yang lebih besar dari 0,7 dianggap memadai untuk menunjukkan bahwa indikator-indikator pada sebuah variabel laten memiliki tingkat konsistensi yang baik.

Tabel 4.4

Nilai *Composite Reliability*

	<i>Composite reliability</i> (rho_a)	<i>Composite reliability</i> (rho_c)
<i>Innovative Work Behavior</i>	0.857	0.894
Lingkungan Kerja	0.826	0.875
Pola Komunikasi	0.838	0.883
<i>Quality of Work Life</i>	0.870	0.905

Berikut analisis untuk masing-masing konstruk:

1. *Innovative Work Behavior*

rho_a = 0.857 dan rho_c = 0.894

Nilai ini menunjukkan bahwa indikator yang membentuk konstruk *Innovative Work Behavior* memiliki keandalan yang sangat baik. Konsistensi internal indikator pada konstruk ini sangat tinggi, sehingga data yang dihasilkan dapat dipercaya.

2. Lingkungan Kerja

rho_a = 0.826 dan rho_c = 0.875

Konstruk Lingkungan Kerja juga menunjukkan keandalan yang sangat baik, dengan nilai rho_c mendekati 0.9. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator dalam konstruk ini bekerja konsisten dalam mengukur Lingkungan Kerja.

3. Pola Komunikasi

rho_a = 0.838 dan rho_c = 0.883

Keandalan konstruk Pola Komunikasi berada pada kategori sangat baik, dengan kedua nilai *reliability* menunjukkan konsistensi yang kuat antara indikator dan konstruk.

4. *Quality of Work Life*

rho_a = 0.870 dan rho_c = 0.905

Konstruk *Quality of Work Life* memiliki keandalan tertinggi di antara semua konstruk dalam model. Nilai rho_c yang melampaui 0.9 menunjukkan tingkat konsistensi internal yang sangat kuat dan indikator-indikator dalam konstruk ini sangat reliabel. Hasil uji *Composite Reliability* menunjukkan bahwa semua konstruk dalam model penelitian memiliki konsistensi internal yang sangat baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa setiap konstruk dapat diandalkan untuk mengukur konsep yang dimaksud dalam penelitian ini.

4. *Cronbach's Alpha*

Cronbach's Alpha adalah ukuran statistik yang mengestimasi konsistensi internal dari sekumpulan indikator yang digunakan untuk mengukur

sebuah konstruk. Dalam uji *Cronbach's Alpha*, nilai yang lebih tinggi menunjukkan tingkat konsistensi yang lebih baik. Secara umum, nilai *Cronbach's Alpha* diinterpretasikan sebagai berikut:

- < 0.6: Keandalan rendah dan tidak memadai.
- 0.6 - 0.7: Keandalan cukup, tetapi perlu perbaikan.
- 0.7 - 0.8: Keandalan memadai.
- > 0.8: Keandalan sangat baik.

Tabel 4.5
Cronbach's Alpha

	Cronbach's alpha
<i>Innovative Work Behavior</i>	0.851
Lingkungan Kerja	0.819
Pola Komunikasi	0.834
<i>Quality of Work Life</i>	0.869

Berdasarkan hasil analisis, keandalan masing-masing konstruk dapat diuraikan sebagai berikut:

1. *Innovative Work Behavior*
Nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.851 menunjukkan tingkat keandalan yang sangat baik. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur *Innovative Work Behavior* memiliki konsistensi internal yang tinggi dan dapat dipercaya.
2. **Lingkungan Kerja**
Nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.819 mengindikasikan keandalan yang sangat baik. Dengan nilai ini, dapat disimpulkan bahwa indikator yang digunakan pada konstruk Lingkungan Kerja konsisten dalam merepresentasikan konsep yang diukur.
3. **Pola Komunikasi**
Konstruk Pola Komunikasi memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.834. Nilai ini berada dalam kategori sangat baik, yang menunjukkan bahwa indikator dalam konstruk ini memiliki konsistensi internal yang kuat.
4. *Quality of Work Life*
Konstruk *Quality of Work Life* memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.869, yang merupakan nilai tertinggi di antara semua konstruk. Nilai ini menunjukkan bahwa indikator-indikator pada konstruk ini sangat reliabel dalam mengukur konsep *Quality of Work Life*.

Berdasarkan nilai-nilai *Cronbach's Alpha* yang telah diperoleh, dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk dalam penelitian ini memiliki tingkat keandalan yang sangat baik, dengan nilai di atas ambang batas 0.8. Hal ini menunjukkan bahwa indikator yang digunakan konsisten dalam mengukur masing-masing konstruk laten. Oleh karena itu, data yang dikumpulkan dari indikator-indikator tersebut dapat dianggap andal untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

5. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah salah satu langkah penting dalam analisis regresi untuk memastikan tidak adanya hubungan linear yang sangat kuat

antar variabel independen. Multikolinearitas yang tinggi dapat menyebabkan bias dalam estimasi parameter model, sehingga memengaruhi validitas hasil penelitian. Nilai VIF yang berada di bawah ambang batas 10 menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas yang signifikan. Namun, ambang batas yang lebih konservatif, yaitu nilai $VIF < 5$, sering digunakan untuk meningkatkan keandalan hasil.

Tabel 4.6
Collinearity Statistic (VIF)

Variabel	Indikaor	VIF
<i>Quality Of Work Life</i>	X1.1	2.427
	X1.2	2.190
	X1.3	2.493
	X1.4	2.222
	X1.5	2.268
Lingkungan Kerja	X2.1	1.677
	X2.2	2.615
	X2.3	2.443
	X2.4	1.361
	X2.5	1.727
<i>Innovative Work Behavior</i>	Y1	1.487
	Y2	2.073
	Y3	2.487
	Y4	2.217
	Y5	2.158
Pola Komunikasi	Z1	1.794
	Z2	1.990
	Z3	1.681
	Z4	1.699
	Z5	1.987

Berdasarkan hasil pengujian, berikut adalah analisis untuk setiap konstruk:

1. *Quality of Work Life*

Indikator X1.1 hingga X1.5 memiliki nilai VIF yang berkisar antara 2.190 hingga 2.493. Nilai ini berada jauh di bawah ambang batas kritis (10), yang menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas signifikan di antara indikator-indikator dalam variabel *Quality of Work Life*.

2. Lingkungan Kerja

Indikator X2.1 hingga X2.5 memiliki nilai VIF yang berkisar antara 1.361 hingga 2.615. Nilai VIF terendah terdapat pada X2.4 (1.361) dan tertinggi pada X2.2 (2.615). Semua nilai ini tetap berada dalam

rentang aman, menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja bebas dari masalah multikolinieritas.

3. *Innovative Work Behavior*

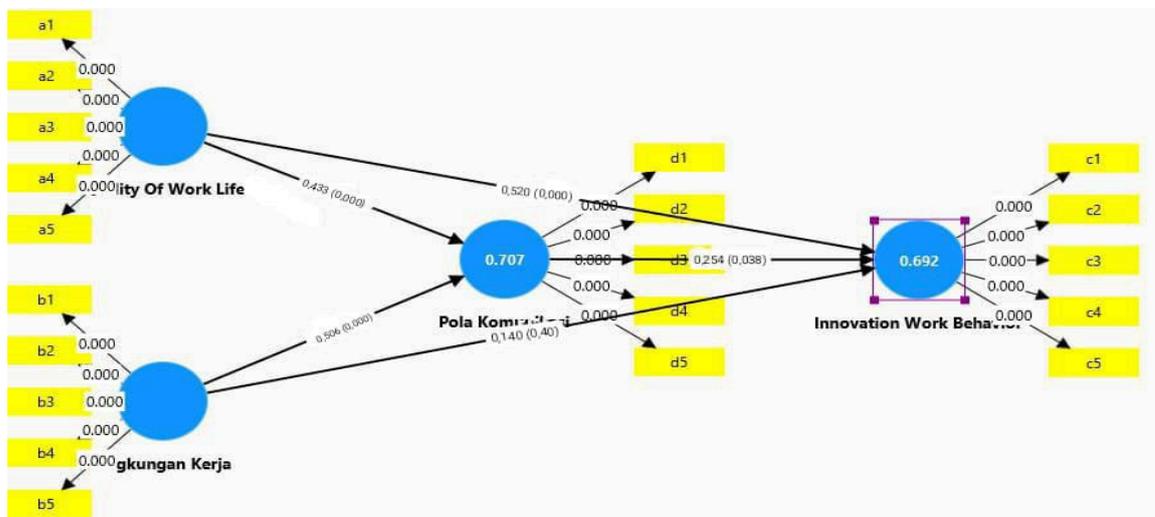
Indikator Y1 hingga Y5 memiliki nilai VIF yang berkisar antara 1.487 hingga 2.487. Nilai tertinggi ditemukan pada Y3 (2.487). Namun, seluruh nilai berada di bawah ambang batas kritis, sehingga variabel *Innovative Work Behavior* dapat dianggap bebas dari multikolinieritas yang signifikan.

4. Pola Komunikasi

Indikator Z1 hingga Z5 memiliki nilai VIF yang berkisar antara 1.681 hingga 1.990. Nilai tertinggi ditemukan pada Z2 (1.990). Dengan nilai-nilai yang tetap di bawah ambang batas, variabel Pola Komunikasi juga tidak menunjukkan adanya multikolinieritas yang signifikan.

B. Analisis Inner Model

Pada penelitian ini, pengujian keabsahan data dan hipotesis penelitian menggunakan Teknik analisis data *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan aplikasi SmartPLS 4. Berikut ini adalah model program PLS yang diujikan:



Gambar 4.2 Inner Model

1. Uji Kebaikan Model (Goodness Of Fit)

Evaluasi *Goodness of Fit* (GoF) adalah langkah esensial dalam analisis penelitian untuk menilai sejauh mana model yang dikembangkan mampu menggambarkan data secara keseluruhan. GoF berfungsi sebagai ukuran kecocokan antara model teoritis yang dirancang dengan data empiris yang diperoleh. Hasil dari evaluasi ini memberikan indikasi mengenai validitas dan reliabilitas model penelitian, sekaligus memastikan bahwa model tersebut layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Dalam penelitian ini, *Goodness of Fit* dihitung berdasarkan kombinasi antara kekuatan model pengukuran (*measurement model*) dan model struktural (*structural model*). Prosesnya melibatkan penggunaan parameter seperti *R-Square* dan *Q-Square*. Nilai *R-Square* yang tinggi menunjukkan bahwa variabel independen dalam model mampu menjelaskan proporsi signifikan dari variabel dependen. Sementara itu, nilai *Q-Square* yang positif mengindikasikan kemampuan prediktif model yang baik terhadap variabel dependen.

Tabel 4.7
Nilai *R-Square*

	<i>R-square</i>	<i>R-square adjusted</i>
<i>Innovative Work Behavior</i>	0.692	0.682
Pola Komunikasi	0.707	0.701

Hasil uji kebaikan model menunjukkan bahwa variabel *Innovative Work Behavior* memiliki nilai *R-square* sebesar 0,692, yang berarti 69,2% variabilitasnya dapat dijelaskan oleh variabel independen yang digunakan dalam model. Sementara itu, nilai *R-square adjusted* sebesar 0,682 menunjukkan penyesuaian model setelah memperhitungkan jumlah variabel independen, dengan tetap memberikan hasil yang konsisten dalam menjelaskan variabilitas.

Untuk variabel **Pola Komunikasi**, nilai *R-square* sebesar 0,707 mengindikasikan bahwa 70,7% variasinya dapat diterangkan oleh variabel independen yang ada dalam model. Nilai *R-square adjusted* sebesar 0,701 memperkuat validitas model setelah disesuaikan, menunjukkan bahwa model tetap stabil dan andal dalam merepresentasikan hubungan antar variabel.

Secara keseluruhan, hasil ini mencerminkan bahwa kedua variabel dependen *Innovative Work Behavior* dan Pola Komunikasi memiliki kekuatan prediksi yang baik, dengan nilai *R-square* dan *R-square adjusted* yang mendekati satu sama lain, mengindikasikan model yang solid dan relevan untuk dianalisis lebih lanjut.

Berikut ini disajikan hasil perhitungan nilai *Q-Square* sebagai bagian dari evaluasi model:

$$\begin{aligned}
 Q\text{-Square} &= 1 - [(1 - R_{21}) \times (1 - R_{22})] \\
 &= 1 - [(1 - 0,692) \times (1 - 0,707)] \\
 &= 1 - (0,308 \times 0,293) \\
 &= 1 - 0,090244 \\
 &= 0,909756
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil analisis penelitian, nilai *Q-Square* yang diperoleh adalah 0,909756. Angka ini menunjukkan bahwa model penelitian mampu menjelaskan 91% variasi data yang ada, sementara 9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar cakupan model. Dengan demikian, hasil perhitungan tersebut mengindikasikan bahwa model penelitian ini memiliki tingkat *goodness of fit* yang baik.

2. Uji Hipotesis

1. Uji *Path Coefficient*

Penelitian ini menggunakan uji *path coefficient* untuk menganalisis pengaruh langsung, serta *specific indirect effect* untuk mengevaluasi pengaruh tidak langsung atau mediasi. Analisis dilakukan melalui metode *bootstrapping* guna memperoleh nilai *t-statistics*, *p-values (critical ratio)*, dan *original sample*. Nilai *p-value* yang lebih kecil dari 0,05 mengindikasikan adanya pengaruh langsung antar variabel, sedangkan nilai *p-value* di atas 0,05 menunjukkan tidak adanya pengaruh langsung. Tingkat signifikansi dalam penelitian ini ditentukan dengan nilai *t-statistic* sebesar 1,96 pada level signifikansi 5%. Jika *t-statistic* melebihi 1,96, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh tersebut signifikan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS (*Partial Least Square*) versi 4.0. Hasil pengujian *path coefficient* disajikan berikut ini.

Tabel 4.8
Nilai *Path Coefficient*

	Hipotesis	<i>Original sample (O)</i>	<i>T statistics (O/STDEV)</i>	<i>P values</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja -> <i>Innovative Work Behavior</i>	H1	0.140	1.420	0.040	Positif Signifikan
Lingkungan Kerja -> Pola Komunikasi	H2	0.506	6.768	0.000	Positif Signifikan
Pola Komunikasi -> <i>Innovative Work Behavior</i>	H3	0.254	2.079	0.038	Positif Signifikan
<i>Quality of Work Life</i> -> <i>Innovative Work Behavior</i>	H4	0.520	5.556	0.000	Positif Signifikan
<i>Quality of Work Life</i> -> Pola Komunikasi	H5	0.433	5.184	0.000	Positif Signifikan

Hasil analisis *path coefficient* memberikan gambaran mengenai pengaruh langsung antar variabel dalam model penelitian. Berikut adalah penjelasan dari hasil pengujian masing-masing hipotesis:

1. **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Innovative Work Behavior***

Nilai *original sample* sebesar 0,140 dengan *t-statistics* 1,420 dan *p-value* 0,040. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap *innovative work behavior*, meskipun pengaruhnya tergolong lemah, mengingat nilai *original sample* relatif kecil.

2. **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Pola Komunikasi**

Nilai *original sample* sebesar 0,506 dengan *t-statistics* 6,768 dan *p-value* 0,000. Angka ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung yang kuat dan signifikan terhadap pola komunikasi. Hal ini terlihat dari nilai *t-statistics* yang jauh di atas batas signifikansi 1,96 dan *p-value* yang sangat kecil.

3. **Pengaruh Pola Komunikasi terhadap Innovative Work Behavior**
 Dengan nilai *original sample* 0,254, *t-statistics* 2,079, dan *p-value* 0,038, hasil ini menunjukkan bahwa pola komunikasi memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap *innovative work behavior*. Meskipun signifikan, kekuatan pengaruhnya tergolong sedang.
4. **Pengaruh Quality of Work Life terhadap Innovative Work Behavior**
 Nilai *original sample* sebesar 0,520, *t-statistics* 5,556, dan *p-value* 0,000 menunjukkan bahwa *quality of work life* memiliki pengaruh langsung yang kuat dan signifikan terhadap *innovative work behavior*. Nilai ini mengindikasikan bahwa aspek kualitas kehidupan kerja memainkan peran penting dalam mendorong perilaku kerja inovatif.
5. **Pengaruh Quality of Work Life terhadap Pola Komunikasi**
 Hasil pengujian menunjukkan nilai *original sample* sebesar 0,433 dengan *t-statistics* 5,184 dan *p-value* 0,000. Ini menunjukkan bahwa *quality of work life* memiliki pengaruh langsung yang signifikan dan cukup kuat terhadap pola komunikasi.

Secara keseluruhan, hasil analisis ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja dan *quality of work life* memainkan peran penting dalam membentuk pola komunikasi dan *innovative work behavior*, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui variabel pola komunikasi.

2. Uji Indirect Effect

Analisis *indirect effect* merupakan komponen esensial dalam evaluasi model struktural yang bertujuan untuk mengidentifikasi peran mediasi di antara variabel-variabel dalam model penelitian. Pada penelitian ini, analisis dilakukan menggunakan perangkat lunak SmartPLS versi 4 untuk mengukur sejauh mana pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) terjadi melalui variabel mediator. Prosedur ini mencakup pengujian nilai *path coefficient*, *t-statistics*, dan *p-values* yang dihasilkan dari metode *bootstrapping*.

Nilai *p-value* kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa mediasi memiliki pengaruh yang signifikan, sedangkan nilai *t-statistics* yang melebihi 1,96 (pada tingkat signifikansi 5%) juga mengindikasikan hubungan mediasi yang signifikan. Uji ini membantu mengidentifikasi sejauh mana variabel mediator berkontribusi dalam menjelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen. Dengan demikian, analisis *indirect effect* memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai mekanisme hubungan antar variabel dalam model penelitian. Berikut ini disajikan hasil detail dari pengujian *indirect effect*.

Tabel 4.12

Nilai *Indirect Effect*

	Original sample (O)	T statistics (O/STDEV)	P values	Keterangan
<i>Quality of Work Life</i> -> Pola Komunikasi ->	0.110	1.920	0.05	

<i>Innovative Work Behavior</i>				Positif Signifikan
Lingkungan Kerja -> Pola Komunikasi -> <i>Innovative Work Behavior</i>	0.129	1.924	0.044	Positif Signifikan

Hasil analisis *indirect effect* menunjukkan pengaruh mediasi yang signifikan melalui variabel Pola Komunikasi dalam menjelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen. Berikut adalah interpretasi rinci:

1. *Quality of Work Life* → Pola Komunikasi → *Innovative Work Behavior*
 Jalur ini memiliki nilai *original sample* sebesar 0,110, *t-statistics* sebesar 1,920, dan *p-value* sebesar 0,05. Hasil ini mengindikasikan bahwa *Quality of Work Life* memberikan pengaruh tidak langsung yang positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* melalui Pola Komunikasi. Dengan demikian, pola komunikasi berperan sebagai mediator yang memperkuat hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan perilaku kerja inovatif.
2. Lingkungan Kerja → Pola Komunikasi → *Innovative Work Behavior*
 Untuk jalur ini, nilai *original sample* adalah 0,129, dengan *t-statistics* sebesar 1,924, dan *p-value* sebesar 0,044. Nilai-nilai ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh tidak langsung yang positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* melalui Pola Komunikasi. Artinya, pola komunikasi memainkan peran penting dalam menjembatani pengaruh lingkungan kerja terhadap perilaku kerja inovatif.

Secara keseluruhan, hasil ini mempertegas bahwa Pola Komunikasi memiliki peran mediasi yang signifikan dalam model penelitian, menunjukkan bahwa baik *Quality of Work Life* maupun Lingkungan Kerja memengaruhi *Innovative Work Behavior* secara tidak langsung melalui pola komunikasi yang efektif. Analisis ini memberikan wawasan penting mengenai mekanisme hubungan antar variabel, yang dapat menjadi dasar dalam pengembangan strategi untuk meningkatkan perilaku kerja inovatif melalui pengelolaan kualitas kehidupan kerja dan lingkungan kerja yang optimal.

Pembahasan

Berdasarkan analisis data yang dilakukan, dapat diinterpretasikan keseluruhan hasil data, sebagai berikut:

1. Pengaruh Quality of Work Life terhadap Pola Komunikasi

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, diperoleh nilai *original sample* sebesar 0,433 dengan *t-statistics* 5,184 dan *p-value* 0,000. Hasil ini mengindikasikan bahwa *quality of work life* (QWL) memiliki pengaruh langsung yang signifikan dan cukup kuat terhadap pola komunikasi di lingkungan kerja. Dengan kata lain, semakin tinggi kualitas hidup kerja yang dirasakan karyawan, semakin efektif pula pola komunikasi yang terbentuk dalam organisasi. Secara teoretis, temuan ini sejalan dengan prinsip-prinsip dalam teori komunikasi organisasi yang menekankan pentingnya lingkungan

kerja yang kondusif untuk terciptanya komunikasi yang terbuka dan konstruktif.

Hasil analisis menunjukkan bahwa Quality of Work Life memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Pola Komunikasi. Hal ini sejalan dengan temuan Kurniawati (2019) yang menyatakan bahwa “peningkatan kualitas kehidupan kerja dapat memperbaiki komunikasi internal dalam organisasi. Dengan demikian, organisasi yang memberikan perhatian lebih pada kesejahteraan karyawan cenderung menciptakan lingkungan komunikasi yang lebih efektif dan terbuka”.

Secara keseluruhan, “temuan penelitian ini tidak hanya memperkuat hipotesis bahwa quality of work life memiliki pengaruh signifikan terhadap pola komunikasi, tetapi juga menegaskan pentingnya pengembangan dan implementasi strategi manajemen yang berfokus pada peningkatan kualitas hidup kerja. Implikasi praktis dari hasil ini dapat menjadi dasar bagi manajemen dalam merancang kebijakan dan program-program yang bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung komunikasi yang efektif dan meningkatkan kinerja organisasi”.

2. Pengaruh Quality of Work Life terhadap Innovative Work Behavior

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, diperoleh nilai original sample sebesar 0,520, t-statistics 5,556, dan p-value 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja (quality of work life) memiliki pengaruh langsung yang kuat dan signifikan terhadap innovative work behavior. Dengan kata lain, semakin optimal kualitas lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk menunjukkan perilaku kerja inovatif. Secara konseptual, kualitas kehidupan kerja mencakup berbagai aspek penting seperti keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi, lingkungan kerja yang mendukung, adanya penghargaan, serta dukungan sosial dan manajerial.

Dengan demikian, kualitas kehidupan kerja yang tinggi secara langsung mendorong munculnya innovative work behavior sebagai respon positif terhadap lingkungan yang kondusif. Selain itu, Social Cognitive Theory juga memberikan dukungan terhadap temuan ini. Teori tersebut menekankan bahwa “keyakinan diri (self-efficacy) karyawan, yang sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang suportif, berperan dalam mendorong perilaku inovatif. Karyawan yang merasa dihargai dan didukung oleh organisasi cenderung lebih percaya pada kemampuannya untuk menghasilkan ide-ide kreatif dan mengimplementasikannya dalam tugas-tugas kerja” (Jamali et al., 2024)

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Pola Komunikasi

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, diperoleh nilai original sample sebesar 0,506 dengan t-statistics 6,768 dan p-value 0,000. Angka-angka tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung yang kuat dan signifikan terhadap pola komunikasi dalam organisasi. Nilai t-statistics yang jauh melebihi ambang signifikansi 1,96 serta p-value yang sangat kecil mengindikasikan bahwa hubungan antara lingkungan kerja dan pola

komunikasi tidak terjadi secara kebetulan, melainkan merupakan efek yang nyata dan dapat diandalkan.

Studi oleh Kurniawati (2019) mengonfirmasi bahwa “lingkungan kerja yang kondusif meningkatkan efektivitas komunikasi antar karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung memfasilitasi interaksi yang lebih baik, sehingga memperkuat aliran informasi dalam organisasi. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja tidak hanya berdampak pada kepuasan dan motivasi karyawan, tetapi juga memperbaiki mekanisme komunikasi internal, yang pada akhirnya mendukung kinerja dan produktivitas organisasi”.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Innovative Work Behavior

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai original sample sebesar 0,140 dengan t-statistics 1,420 dan p-value 0,040. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap innovative work behavior. Meskipun demikian, besarnya koefisien (0,140) mengindikasikan bahwa pengaruh tersebut tergolong lemah. Artinya, meskipun lingkungan kerja yang kondusif dapat mendorong perilaku inovatif, kontribusinya relatif kecil, sehingga kemungkinan besar ada faktor-faktor lain yang juga berperan penting dalam membentuk innovative work behavior.

“Lingkungan kerja mencakup berbagai aspek seperti kondisi fisik yang nyaman, dukungan manajerial, budaya organisasi yang mendukung keterbukaan, dan interaksi sosial antar karyawan. Faktor-faktor ini berfungsi sebagai stimulus yang dapat memicu respon kognitif dan perilaku inovatif pada individu. Namun, berdasarkan nilai original sample yang relatif kecil, dapat diartikan bahwa lingkungan kerja hanya menyumbang sebagian kecil terhadap variasi perilaku inovatif karyawan”. Artinya, meskipun peran lingkungan kerja signifikan secara statistik (p-value < 0,05), besarnya pengaruh tersebut masih terbatas.

5. Pengaruh Pola Komunikasi terhadap Innovative Work Behavior

Berdasarkan hasil analisis dengan nilai original sample sebesar 0,254, t-statistics 2,079, dan p-value 0,038, dapat disimpulkan bahwa pola komunikasi memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap innovative work behavior (IWB). Nilai koefisien 0,254 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam kualitas atau efektivitas pola komunikasi berkontribusi pada peningkatan IWB, meskipun kekuatan pengaruhnya tergolong sedang. Artinya, meskipun komunikasi berperan penting, masih terdapat faktor-faktor lain yang turut mempengaruhi perilaku inovatif karyawan. Komunikasi yang efektif memberikan isyarat positif serta kejelasan mengenai nilai-nilai dan tujuan organisasi, sehingga mendorong karyawan untuk mengeksplorasi ide-ide baru dan mengambil inisiatif inovatif.

Analisis terakhir menunjukkan bahwa Pola Komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Innovative Work Behavior. Studi oleh Kurniawati (2019) menyatakan bahwa “komunikasi yang efektif dalam organisasi dapat meningkatkan perilaku inovatif karyawan. Komunikasi yang

terbuka dan transparan memungkinkan pertukaran ide yang lebih bebas, mendorong kolaborasi, dan pada akhirnya meningkatkan inovasi di tempat kerja”.

6. Pengaruh Quality of Work Life terhadap Innovative Work Behavior melalui Pola Komunikasi

Berdasarkan hasil uji yang menunjukkan nilai original sample sebesar 0,110, t-statistics 1,920, dan p-value 0,05, dapat disimpulkan bahwa Quality of Work Life (QWL) memiliki pengaruh tidak langsung yang positif dan signifikan terhadap Innovative Work Behavior (IWB) melalui mediator Pola Komunikasi. Dengan kata lain, ketika organisasi meningkatkan kualitas lingkungan kerjanya, hal ini akan mendorong komunikasi yang lebih efektif antar karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan perilaku inovatif di tempat kerja.

“Dengan kualitas kehidupan kerja yang baik, komunikasi di dalam organisasi menjadi lebih efektif, sehingga mendorong perilaku kerja inovatif. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa QWL berkontribusi pada peningkatan interaksi komunikasi antarpegawai, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kreativitas dan inovasi dalam pekerjaan” (Setyawan & Prajogo, 2020). Dengan demikian, organisasi yang berfokus pada perbaikan kualitas kehidupan kerja juga secara tidak langsung mendukung terciptanya budaya kerja yang inovatif melalui komunikasi yang lebih baik.

7. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Innovative Work Behavior melalui Pola Komunikasi

Berdasarkan hasil analisis jalur dengan nilai original sample sebesar 0,129, t-statistics sebesar 1,924, dan p-value sebesar 0,044, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh tidak langsung yang positif dan signifikan terhadap Innovative Work Behavior melalui Pola Komunikasi. Artinya, ketika organisasi menciptakan Lingkungan Kerja yang kondusif, hal tersebut akan mendorong pola komunikasi yang lebih efektif di antara karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kecenderungan mereka untuk berinovasi dalam pekerjaan. Lingkungan Kerja yang mendukung dan kondusif terbukti memfasilitasi komunikasi internal yang efektif. Lingkungan kerja yang positif memperkuat saluran komunikasi antar karyawan, sehingga meningkatkan arus informasi dan kolaborasi yang esensial bagi inovasi.

Lingkungan kerja yang kondusif menciptakan suasana yang mendukung terbentuknya pola komunikasi yang efektif, baik secara horizontal maupun vertikal. Komunikasi yang terjalin dengan baik dalam lingkungan kerja memungkinkan pertukaran ide dan informasi secara optimal, yang pada gilirannya mendorong perilaku inovatif. Hasil ini mendukung studi yang dilakukan oleh Aslam et al. (2021), yang menemukan bahwa “lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan keterbukaan komunikasi, memperkuat kolaborasi antarpegawai, dan merangsang inovasi dalam organisasi. Dengan pola komunikasi yang baik, hambatan informasi dapat diminimalisir sehingga ide-ide kreatif muncul dan berkembang secara optimal. Menurut teori

pertukaran sosial, karyawan yang merasa didukung oleh Lingkungan Kerja akan cenderung membalas dengan perilaku positif, termasuk perilaku inovatif. Pola komunikasi yang efektif memperkuat mekanisme timbal balik ini, sehingga mendorong inovasi”.

SIMPULAN

Dilihat dari hasil analisis yang sudah dilakukan maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Quality of work life berpengaruh positif signifikan terhadap innovative work behavior sehingga hipotesis pertama terdukung.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap innovative work behavior sehingga hipotesis kedua terdukung.
3. Quality of work life berpengaruh positif signifikan terhadap pola komunikasi sehingga hipotesis ketiga terdukung.
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap pola komunikasi sehingga hipotesis keempat terdukung.
5. Pola komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap innovative work behavior sehingga hipotesis kelima terdukung.
6. Quality of work life berpengaruh positif signifikan terhadap innovative work behavior yang dimediasi oleh pola komunikasi sehingga hipotesis keenam terdukung.
7. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap innovative work behavior yang dimediasi oleh pola komunikasi sehingga hipotesis ketujuh terdukung.

Referensi :

- Al-shami, S. A., Al mamun, A., Rashid, N., & Cheong, C. B. (2023). Happiness at workplace on innovative work behaviour and organisation citizenship behaviour through moderating effect of innovative behaviour. *Heliyon*, 9(5), e15614. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e15614>
- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, M. D. B. (2022). Peranan manajemen sumberdaya manusia dalam organisasi. *Mimbar Kampius: Jurnal Pendidikan dan Agama Islam*, 21(2), 128-138. <https://doi.org/10.17467/mk.v21i2.935>
- Anggreni, M. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap mutu pendidikan. Institut Agama Islam Negeri Ponorogo.
- Ayunasrah, T., Ratnawati, R., Diana, R., & Ansari, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 4(1), 1-10.
- Fransisca, A., Lestari, P., & Neldi, M. (2024). Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Agam (Lubuk Basung). 8(2), 261-280. <https://doi.org/10.52362/jisamar.v8i2.1427>
- Hadiwijaya, H. (2016). PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE TERHADAP PERSON ORGANIZATION FIT DAN IMPLIKASINYA PADA KINERJA

- KARYAWAN. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijay*, 14(4), 109–110.
<https://doi.org/10.15373/2249555x/mar2012/37>
- Hermanto, Y. B., Srimulyani, V. A., & Pitoyo, D. J. (2024). The mediating role of quality of work life and organizational commitment in the link between transformational leadership and organizational citizenship behavior. *Heliyon*, 10(6), e27664. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e27664>
- Irmawati, I., & Wulandari Kn, A. S. (2017). Pengaruh Quality of Work Life, Self Determination, Dan Job Performance Terhadap Work Engagement Karyawan. *Jurnal Manajemen Dayasaing*, 19(1), 27–36.
<https://doi.org/10.23917/dayasaing.v19i1.5103>
- Janna, N. M., & Herianto. (2020). Konsep uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan SPSS. Sekolah Tinggi Agama Islam Darul Dakwah Wal-Irsyad.
- Julianto, B., & Agnanditiya Carnarez, T. Y. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Organisasi Professional: Kepemimpinan, Komunikasi Efektif, Kinerja, Dan Efektivitas Organisasi (Suatu Kajian Studi Literature Review Ilmu Manajemen Terapan). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(5), 676–691.
<https://doi.org/10.31933/jimt.v2i5.592>
- Lestari, A. F. P., Neldi, M., & Charly, C. O. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan serta lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai sekretariat dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening studi pada kantor sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Agam. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 8(2).
- Lukmiati, R., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. (2023). Pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan pada karyawan staff produksi PT. Muara Tunggal Cibadak-Sukabumi. Universitas Muhammadiyah Sukabumi.
- Mangunsong, Y. P. J., & Irmawati. (2023). Analisis pengaruh job insecurity dan kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada Toserba Matahari Sragen. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Mehmood, S., Jabeen, R., Khan, M. A., Khan, M. A., Gavurova, B., & Oláh, J. (2023). Impact of despotic leadership and workplace incivility on innovative work behavior of employees: Application of mediation-moderation model. *Heliyon*, 9(9). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e19673>
- Mulyana, Y. (2020). Peran Sumber Daya Manusia (Sdm) / Generasi Muda Dalam Menyongsong Revolusi Industri 4.0. *Prismakom*, 16(1), 36–46.
- Nugroho, A. P. (2020). Analisis pengaruh lingkungan kerja, kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan di Goro Assalam Hypermart). Naskah Publikasi, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Nuraeni, S. I., Suherman, E., & Khalida, L. R. (2024). Analisis SWOT dalam menentukan strategi pemasaran pada Toko Nadhifa Cake Karawang. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(9), 5704–5718.
<https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i9.2488>
- Nursalim, M. F., Pratiwi, A., Farasi, S. N., & Ansori, M. I. (2023). Kepemimpinan Pendekatan Sifat Dalam Organisasi. *Journal of Management and Social Sciences (JMSS)*, 1(3), 86–108.
- Perangin Angin, I. I., & Saragih, E. H. (2021). Pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan generasi X dan Y di Jakarta. Sekolah Tinggi Manajemen PPM.

- Rahmanita, F., & Wirandana, E. (2021). Hubungan antara gaya kepemimpinan, motivasi dan dimensi komitmen organisasi karyawan. *Scientia Sacra: Jurnal Sains, Teknologi dan Masyarakat*.
- Saputra, W. (2020). Pengaruh Kreativitas Terhadap Hasil Belajar Matematika Siswa Kelas Xi Smk Yadika Bandar Lampung. *Jurnal Ilmiah Matematika Realistik*, 1(2), 13–16. <https://doi.org/10.33365/ji-mr.v1i2.443>
- Sode, R., & Chenji, K. (2024). The mediating role of workplace spirituality: Exploring the relationship between, self-transcendence, spiritual transcendence, and innovative work behavior. *Acta Psychologica*, 245(March), 104228. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104228>
- Srirahayu, D. P., Ekowati, D., & Sridadi, A. R. (2023). Innovative work behavior in public organizations: A systematic literature review. *Heliyon*, 9(2), e13557. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e13557>
- Suharto, T., & Prahastiwi, E. D. (2024). IMPLEMENTASI QUALITY OF WORK LIFE DI SDIT MUHAMMADIYAH AL-KAUTSAR KARTASURA. *ELSE (Elementary School Education Journal): Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Sekolah Dasar*, 8(1).
- Tanjung, A. W., Sunarto, A., & Ellesia, N. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan PT. Lousindo Damai Sejahtera. *JISOS: Jurnal Ilmu Sosial*, 1(5).
- Ulfa, R. (2019). Variabel Dalam Penelitian Pendidikan. *Jurnal Teknodik*, 6115, 196–215. <https://doi.org/10.32550/teknodik.v0i0.554>
- Utamy, R., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Education Research*, 1(3), 68–86.
- Waskito, J. & Irmawati, I. (2020). Perbedaan Gender dan Sikap terhadap Peran Pekerjaan-Keluarga: Implikasinya pada Perkembangan Karir Wanita. *Jurnal Teknodik*. 1(3), 63-70
- Widodo, W. (2018). Peranan organisasi pembelajaran dalam mengoptimalkan inovasi guru. *TERAPUTIK: Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 1(3), 220. <https://doi.org/10.26539/1377>
- Yolanda, M. W., Yuliana, Y., Arwin, A., Lan, W. P., & Chandra, W. (2021). Analisis Pola Komunikasi Pimpinan dan Karyawan Studi Kasus pada PT Saudara Cipta Sukses Deli Serdang. *Seminar Nasional Sains Dan Teknologi Informasi (SENSASI)*, 3(1), 422–426. <http://prosiding.seminar-id.com/index.php/sensasi/article/view/612>
- Yusuf, A., & Suwarno. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Suparyanto dan Rosad (2015), Jakarta : 7 Agustus 2021.