

ABSTRAK

Inovasi yang dilakukan oleh pegawai menjadi kunci utama bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan dan fungsi organisasi menjadi lebih baik. Inovasi di tempat kerja sering dikenal dengan istilah *innovative work behavior*. *Innovative work behavior* dapat dipengaruhi oleh faktor internal seperti *psychological capital* dan *work engagement*. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menjelaskan dinamika peran *work engagement* sebagai mediator dalam hubungan *psychological capital* dengan *innovative work behavior* di PT. X. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Subjek yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 102 pegawai dan data yang didapatkan dianalisis dengan metode *path analysis*. Penelitian ini menggunakan alat ukur *Utrecht Work Engagement Scale-17 (UWES-17)*, *Psychological Capital Questionnaire (PCQ-24)*, dan *innovative work behavior scale*. Hasil penelitian yang didapatkan adalah *work engagement* tidak berperan sebagai mediator dalam hubungan antara *psychological capital* dengan *innovative work behavior* ($IE = -0,406, Z = 0,868, p = 0,385, p \geq 0,05$). *Psychological capital* dapat berhubungan secara langsung dengan *Innovative work behavior* ($p = 0,01, p \leq 0,05$). Pegawai dengan *psychological capital* yang tinggi dapat memunculkan sebuah ide atau gagasan baru, lalu mempromosikan idenya ke rekan kerja atau atasan sebagai, dan menerapkan idenya di tempat kerjanya.

Kata Kunci : *Innovative Work Behavior, Work Engagement, Psychological Capital*

ABSTRACT

Innovation made by employees is the main key for companies to create a better environment and organizational function. Innovation in the workplace is often known as innovative work behavior. Innovative work behavior can be influenced by internal factors such as psychological capital and work engagement. This study aims to examine and explain the dynamics of the role of work engagement as a mediator in the relationship between psychological capital and innovative work behavior at PT. X. The method used is a quantitative method. The subjects used in this study were 102 employees and the data obtained were analyzed by path analysis method. This study uses the Utrecht Work Engagement Scale-17 (UWES-17), Psychological Capital Questionnaire (PCQ-24), and innovative work behavior scale. The results obtained are that work engagement does not act as a mediator in the relationship between psychological capital and innovative work behavior ($IE = -0.406, Z = 0.868, p = 0.385, p \geq 0.05$). Psychological capital can be directly related to innovative work behavior ($p = 0.01, p \leq 0.05$). Employees with high psychological capital can come up with a new idea or idea, then promote the idea to colleagues or superiors, and apply the idea in the workplace.

Keywords : Innovative Work Behavior, Work Engagement, Psychological Capital