Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
6 (2) 2026, Page: 27245-27251

Mediasi Happiness at Work Pada Hubungan *Job Contact* dan *Innovative Work Behavior*

Rahmat Setiadi[1], Adolf Bastian[2], Ririn Handayani[3]
[1,2,3]Magister Manajemen, Universitas Lancang Kuning
Corresponding Author: Rahmat Setiadi, E-Mail: ririnhandayani@unilak.ac.id

Published: Mei, 2026

ABSTRAK

Penelitian dilakukan di Bagian Umum Sekda Pekanbaru, dengan tujuan menguji peran kebahagiaan di tempat kerja dalam memediasi pengaruh job contact terhadap perilaku kerja inovatif. Populasi penelitian ini berjumlah 150 orang. Menggunakan tabel populasi yang dikembangkan oleh Krejcie and Morgan (1970) diperoleh 108 sampel; karena anggota populasi tidak memiliki strata dan relatif homogen, metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode simple random sampling. Semua responden akan digunakan untuk memperoleh data primer yang terkait dengan variabel-variabel, yang akan dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert 1-5 poin. Semua data yang diperoleh akan dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan alat analisis Smart PLS 3.0. Penelitian ini menemukan bahwa job contact berpengaruh positif terhadap innovative work behavior; job contact berpengaruh positif terhadap happiness at work; happiness at work berpengaruh terhadap innovative work behavior; happiness at work memediasi pengaruh job contact terhadap innovative work behavior.

Kata Kunci: Kontak Kerja; Kebahagiaan di Tempat Kerja; Perilaku Kerja Inovatif

ABSTRACT

The study was conducted at the General Section of the Pekanbaru Regional Secretary's Office to examine the role of workplace happiness in mediating the influence of job contact on innovative work behavior. The study population consisted of 150 people. Using the population table developed by Krejcie and Morgan (1970), 108 samples were obtained. Because the population was unstratified and relatively homogeneous, the sampling method used in this study was simple random sampling. All respondents were used to obtain primary data related to the variables, which were collected through a questionnaire with a 1-5-point Likert scale. All data obtained were analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) with the analysis tool Smart PLS 3.0. This study found that job contact had a positive effect on innovative work behavior; job contact had a positive effect on happiness at work; happiness at work had an effect on innovative work behavior; and happiness at work mediated the effect of job contact on innovative work behavior.

Keywords: *Job Contact; Happiness at Work; Innovative Work Behavior*

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Inovasi sektor publik menjadi krusial seiring pergeseran menuju e-government dan meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap layanan yang lebih efisien dan berkualitas (Sánchez-Torres & Miles, 2017). Untuk mewujudkan hal tersebut, organisasi sektor publik membutuhkan karyawan dengan innovative work behavior (IWB), yaitu kemampuan untuk mengembangkan dan mengimplementasikan ide-ide baru dalam pekerjaan (Bos-Nehles et al., 2017; Pryce-Jones, 2010). Namun, kajian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi IWB di sektor publik masih terbatas (Bani-Melhem et al., 2023).

Sebagian besar penelitian sebelumnya berfokus pada faktor individu dan organisasi, sementara peran karakteristik pekerjaan, khususnya aspek relasional, masih kurang diperhatikan (Nguyen, 2019). Padahal, pekerjaan di sektor publik memiliki dimensi sosial yang kuat, terutama melalui job contact, yaitu tingkat interaksi karyawan dengan pihak yang terdampak oleh pekerjaannya (Grant, 2007). Berdasarkan teori desain pekerjaan relasional, job contact berpotensi mendorong perilaku inovatif, meskipun temuan empiris masih menunjukkan hasil yang tidak konsisten (Tsamantouridis et al., 2023). Lebih lanjut, interaksi dengan masyarakat dapat meningkatkan happiness at work, yang berperan sebagai mekanisme psikologis dalam mendorong perilaku inovatif (Oerlemans & Bakker, 2018). Oleh

karena itu, penelitian ini mengusulkan peran mediasi happiness at work dalam hubungan antara job contact dan innovative work behavior pada karyawan sektor publik.

METODE

Pendekatan metode yang diterapkan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, yang menggambarkan paradigma penelitian dengan penekanan kuat pada pemahaman mendalam terhadap berbagai masalah dalam kehidupan sosial, didasarkan pada kondisi realitas atau pengaturan alami yang bersifat holistik, kompleks, serta penuh dengan detail yang rinci.

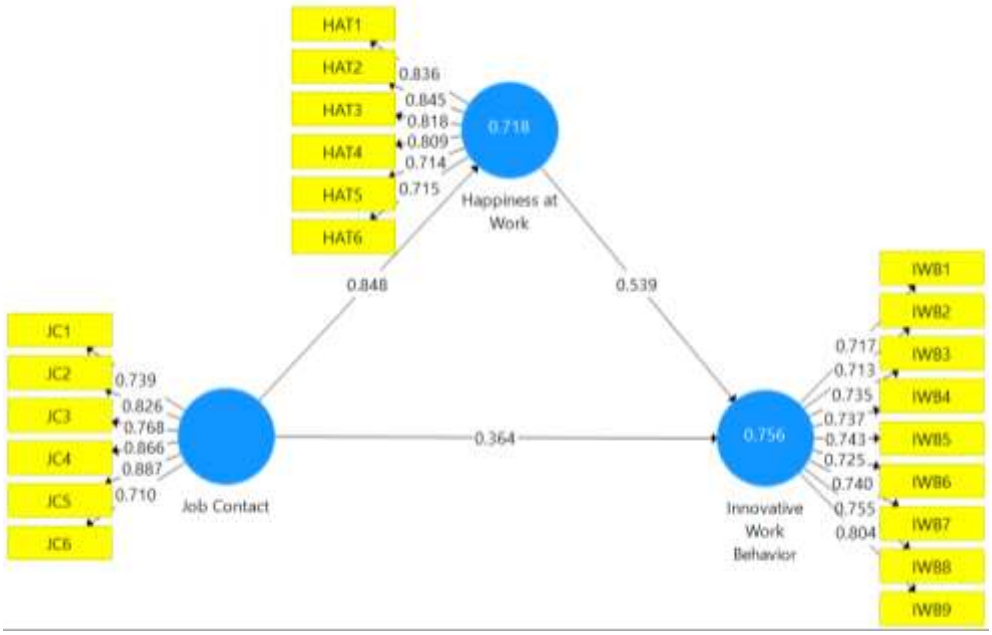
Penelitian ini mengadopsi pendekatan deskriptif dan verifikatif. Pendekatan deskriptif bertujuan mendeskripsikan sifat-sifat pokok variabel penelitian, sedangkan verifikatif berfokus pada pembuktian validitas hipotesis. Lewat metode deskriptif, penelitian ini menguraikan elemen job contact, tingkat kebahagiaan kerja, dan perilaku inovatif di tempat kerja. Adapun metode verifikatif dimanfaatkan untuk mengonfirmasi keakuratan hipotesis melalui pengumpulan data langsung di lapangan, yaitu menguji bagaimana kebahagiaan kerja memediasi hubungan antara job contact dan perilaku kerja inovatif.

Penelitian ini dilakukan di Bagian Umum Sekretariat Daerah (Sekda) Kota Pekanbaru, pada periode September hingga Oktober 2025. Populasi didefinisikan sebagai keseluruhan objek yang menjadi fokus penelitian dalam suatu studi. Populasi merujuk pada wilayah generalisasi yang mencakup objek-objek dan subjek-subjek dengan jumlah serta ciri khusus yang telah ditentukan oleh peneliti untuk diteliti lebih lanjut dan diambil kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh pegawai Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru yang berjumlah 150 orang. Sampel merupakan sebagian kecil dari populasi yang dipilih sebagai objek utama serta sumber data dan informasi dalam suatu penelitian, karena dianggap mampu mewakili keseluruhan populasi tersebut (Arikunto, 2013). Pedoman penentuan ukuran sampel mendefinisikan sampel sebagai bagian dari total jumlah dan karakteristik yang melekat pada populasi yang bersangkutan a

Pada tahun 2025, jumlah pegawai di Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru mencapai 150 orang. Penelitian ini menerapkan tabel penentuan ukuran sampel dari Krejcie dan Morgan (1970), di mana untuk populasi (N) sebanyak 150 responden, ukuran sampel (n) yang diperoleh adalah 108 orang (Handayani, 2020). Mengingat anggota populasi tidak dibagi berdasarkan strata dan relatif seragam sifatnya, teknik pengambilan sampel yang dipakai adalah simple random sampling. Teknik simple random sampling merupakan metode pengambilan sampel di mana seluruh elemen populasi dipertimbangkan secara setara, dan setiap individu memiliki peluang yang sama untuk terpilih sebagai responden (Handayani, 2020); pada kasus ini, jumlahnya mencapai 108 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Diagram Jalur



Gambar 1. Diagram Jalur

Evaluasi Model Pengukuran

Terdiri dari tiga konstruk pokok job contact, happiness at work, dan innovative work behavior model penelitian ini menjalani evaluasi pengukuran guna memverifikasi validitas dan reliabilitas masing-masing konstruk.

Evaluasi Validitas Konstruk

Evaluasi terhadap validitas konstruk melibatkan pengujian validitas konvergen serta diskriminan. Untuk validitas konvergen, kriteria utamanya adalah loading factor, dengan ketentuan bahwa indikator memenuhi syarat jika nilainya lebih dari 0,7. Tabel berikut menampilkan hasil pengujian validitas konvergen:

Tabel 1. Validitas Konvergen

	Happiness at Work	***Innovative Work Behavior***	***Job Contact***
HAT1	**0,836**		
HAT2	**0,845**		
HAT3	**0,818**		
HAT4	**0,809**		
HAT5	**0,714**		
HAT6	**0,715**		
IWB1		**0,717**	
IWB2		**0,713**	
IWB3		**0,735**	
IWB4		**0,737**	
IWB5		**0,743**	
IWB6		**0,725**	
IWB7		**0,740**	
IWB8		**0,755**	
IWB9		**0,804**	
JC1			**0,739**
JC2			**0,826**
JC3			**0,768**
JC4			**0,866**
JC5			**0,887**
JC6			**0,710**

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Tabel tersebut menunjukkan bahwa loading factor semua indikator pengukur variabel job contact, happiness at work, dan innovative work behavior berada di atas 0,7. Akibatnya, indikator-indikator ini dinilai valid secara konvergen untuk mengukur variabelnya.

Validitas konvergen tidak hanya dinilai dari loading factor, tetapi juga dari Average Variance Extracted (AVE), di mana indikator dinyatakan valid secara konvergen apabila AVE melebihi 0,5. Tabel berikut menampilkan hasil uji validitas konvergen:

Tabel 2. Average Variance Extracted (AVE)

	AVE
Happiness at Work	0,626
Innovative Work Behavior	0,550
Job Contact	0,643

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan data tabel tersebut, nilai AVE untuk variabel job contact, happiness at work, serta innovative work behavior berada di atas 0,5. Dengan demikian, semua indikator dianggap valid secara konvergen dalam mengukur variabel terkait.

Validitas diskriminan selanjutnya dihitung dengan cross correlation, berdasarkan kriteria bahwa

loading factor indikator pada variabel asalnya harus melebihi korelasi silang dengan variabel lain untuk dinyatakan valid mengukur variabel yang tepat. Hasilnya tersaji dalam tabel di bawah ini:

Tabel 3. *Cross Correlation*

	Happiness at Work	***Innovative Work Behavior***	***Job Contact***
HAT1	**0,836**	0,610	0,665
HAT2	**0,845**	0,808	0,796
HAT3	**0,818**	0,626	0,658
HAT4	**0,809**	0,694	0,643
HAT5	**0,714**	0,630	0,618
HAT6	**0,715**	0,625	0,618
IWB1	0,594	**0,717**	0,561
IWB2	0,610	**0,713**	0,562
IWB3	0,703	**0,735**	0,710
IWB4	0,588	**0,737**	0,621
IWB5	0,587	**0,743**	0,635
IWB6	0,650	**0,725**	0,523
IWB7	0,495	**0,740**	0,498
IWB8	0,735	**0,755**	0,688
IWB9	0,639	**0,804**	0,626
JC1	0,641	0,611	**0,739**
JC2	0,663	0,621	**0,826**
JC3	0,702	0,665	**0,768**
JC4	0,671	0,682	**0,866**
JC5	0,772	0,730	**0,887**
JC6	0,613	0,627	**0,710**

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Pengukuran cross correlation pada tabel di atas menunjukkan bahwa loading factor seluruh indikator variabel job contact, happiness at work, dan innovative work behavior unggul dibandingkan cross correlation ke variabel lain. Akibatnya, indikator-indikator ini dinyatakan valid untuk mengukur konstruk laten yang terkait dengannya.

Hasil Evaluasi Reliabilitas

Uji reliabilitas konstruk dilakukan melalui perhitungan Cronbach alpha dan composite reliability. Kriteria yang digunakan adalah composite reliability > 0,7 serta Cronbach alpha > 0,6, yang menandakan konstruk tersebut reliabel. Hasil perhitungan composite reliability dan Cronbach alpha tersaji dalam ringkasan tabel berikut:

Tabel 4. *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha*

	Cronbach's Alpha	**rho_A**	**Reliabilitas Komposit**
Happiness at Work	0,879	0,886	0,909
Innovative Work Behavior	0,898	0,900	0,916
Job Contact	0,887	0,891	0,915

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Tabel di atas menunjukkan bahwa composite reliability pada variabel job contact, happiness at work, dan innovative work behavior lebih besar dari 0,7. Akibatnya, semua indikator untuk variabel-variabel tersebut dinyatakan reliabel berdasarkan hasil perhitungan composite reliability.

Nilai Cronbach's Alpha variabel job contact, happiness at work, dan innovative work behavior

ternyata lebih besar dari 0,6. Akibatnya, berdasarkan perhitungan Cronbach's Alpha, indikator-indikator untuk ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel.

Goodness of Fit Model

Goodness of Fit Model bertujuan mengetahui tingkat penjelasan variabel endogen atas variasi variabel eksogen, alias kontribusi variabel eksogen ke endogen. Dalam konteks PLS, Goodness of Fit ini diuji melalui nilai Q-Square predictive relevance (Q^2). Adapun hasil *Goodness of fit Model* yang telah diringkas dalam tabel berikut.

Tabel 5. *Goodness of fit Model*

Variabel	**R Square**
Happiness at Work	0,718
Innovative Work Behavior	0,756
Q Square = $1 - [(1 - R_1^2)(1 - R_2^2)]$ Q Square = $1 - [(1 - 0.718)(1 - 0.756)] = 0.931$	

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Variabel Happiness at work memiliki nilai R-square 0,718 atau 71,8%, artinya job contact berkontribusi sebesar 71,8% dalam menjelaskan variasi Happiness at work. Bagian kontribusi job contact tersebut adalah 71,8%, sementara 28,2% lainnya disebabkan oleh variabel tambahan yang tidak dibahas pada penelitian ini.

Variabel innovative work behavior memiliki R-square 0,756 atau 75,6%, menunjukkan bahwa happiness at work berkontribusi 75,6% dalam menjelaskan variasinya. Kontribusi happiness at work tersebut adalah 75,6%, sementara sisa 24,4% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak termasuk dalam kajian penelitian ini.

Q^2 predictive relevance sebesar 0,931 atau 93,1% menunjukkan bahwa model secara menyeluruh menjelaskan keragaman innovative work behavior hingga 93,1%. Dengan demikian, kontribusi total dari job contact dan happiness at work terhadap innovative work behavior adalah 93,1%, sisanya 6,9% merupakan efek variabel lain yang tidak dibahas di penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan guna menguji hubungan pengaruh variabel eksogen ke variabel endogen, dengan kriteria T-statistics lebih besar atau sama dengan 1,96 (T-tabel) untuk menyatakan pengaruh signifikan. Hasil signifikansi dapat dilihat melalui tabel di bawah ini.

Tabel 6. Pengujian Hipotesis

	Original Sample	T Statistics	P Values
Job contact -> Innovative work behavior	0,364	3,084	0,002
Job contact -> Happiness at work	0,848	29,739	0,000
Happiness at work -> Innovative work behavior	0,539	4,657	0,000
Job contact -> Happiness at work -> Innovative work behavior	0,457	4,644	0,000

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa hubungan antara *job contact* dan *innovative work behavior* mempunyai pengaruh positif yang signifikan, dengan koefisien sebesar 0,364, T-statistik 3.084, dan nilai P sebesar 0,002. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *job contact* yang dilakukan oleh individu, maka semakin tinggi pula tingkat *innovative work behavior* yang dirasakan.

Selain itu, hubungan antara *job contact* dan *happiness at work* juga menunjukkan pengaruh positif yang sangat signifikan, dengan koefisien sebesar 0,848, T-statistik 29.739, dan nilai P sebesar 0,000. Nilai T-statistik yang sangat tinggi dan nilai P yang jauh di bawah 0,05 menunjukkan bahwa upaya *job contact* dapat secara signifikan meningkatkan *happiness at work* ditempat kerja.

Hasil uji hipotesis juga menunjukkan bahwa *happiness at work* berpengaruh signifikan terhadap

innovative work behavior, dengan koefisien sebesar 0,539, T-statistik 4.657, dan nilai P sebesar 0,000. Hubungan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *happiness at work* pegawai, maka semakin tinggi pula *innovative work behavior* yang dirasakan oleh individu. Nilai T-statistik yang tinggi serta P value yang signifikan mengindikasikan bahwa *happiness at work* ditempat kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan *innovative work behavior*.

Terakhir, pengaruh tidak langsung antara *job contact* dan *innovative work behavior* terhadap *happiness at work* juga terbukti signifikan, dengan koefisien sebesar 0,457, T-statistik 4.644, dan nilai P sebesar 0,000. Artinya, *happiness at work* berperan sebagai mediator dalam memperkuat pengaruh *job contact* terhadap *innovative work behavior*. Dengan kata lain, upaya *job contact* dapat meningkatkan *happiness at work*, yang pada akhirnya akan meningkatkan *innovative work behavior* karyawan secara signifikan.

Konversi Diagram Jalur ke dalam Model Struktural

Konversi dari diagram jalur ke model pengukuran dilakukan untuk mengukur kekuatan hubungan antar konstruk melalui efek-efek pada model, mencakup efek langsung dan efek tidak langsung. Tabel berikut menyajikan efek model secara langsung maupun tidak langsung :

Tabel 7. Konversi Diagram Jalur ke dalam Model Struktural

Eksogen	Intervening	Endogen	Coefficient	
			Direct	Indirect
Job contact		*Happiness at work*	0.848	
Job contact	*Happiness at work*	*Innovative work behavior*	0.364	0.539
Happiness at work		*Innovative work behavior*	0.539	

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Tabel di atas mengungkapkan model pengukuran yang terbentuk, yaitu sebagai berikut:

Persamaan 1 : HAW = 0.848 JC

Dari persamaan 1 dapat diinformasikan bahwa

1. Koefisien pengaruh langsung job contact terhadap happiness at work adalah 0,848, menyatakan hubungan positif dan bermakna secara statistik. Hal ini berarti semakin kuat job contact, semakin cenderung meningkatkan tingkat happiness at work..

Persamaan 2 : IWB = 0.364 JC + 0.539 HAW

Dari persamaan 2 dapat diinformasikan bahwa

1. Koefisien direct effect *job contact* terhadap *innovative work behavior* sebesar 0.364 menyatakan bahwa *job contact* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behavior*. Hal ini berarti semakin tinggi *job contact* maka cenderung dapat meningkatkan *innovative work behavior*.
2. Koefisien direct effect *happiness at work* terhadap *innovative work behavior* sebesar 0.539 menyatakan bahwa *happiness at work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behavior*. Hal ini berarti semakin tinggi *happiness at work* maka cenderung dapat meningkatkan *innovative work behavior*.
3. Koefisien indirect effect *job contact* terhadap *innovative work behavior* melalui *happiness at work* sebesar 0.457 menyatakan bahwa *job contact* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behavior* melalui *happiness at work*. Pengaruh ini menunjukkan bahwa ketika *job contact* meningkat, hal ini akan meningkatkan *happiness at work*, yang pada gilirannya meningkatkan *innovative work behavior*.

Pengaruh Dominan

Variabel eksogen yang memiliki pengaruh dominan terhadap variabel endogen dapat diketahui melalui total coefficient yang paling tinggi yang dapat diketahui melalui penjelasan berikut :

Tabel 8. Pengaruh Dominan

Eksogen	Endogen	Total
Job contact	*Happiness at work*	0.848
Job contact	*Innovative work behavior*	0.903
Happiness at work	*Innovative work behavior*	0.539

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Di antara semua variabel yang diteliti, job contact menunjukkan total koefisien tertinggi

terhadap perilaku kerja inovatif, yakni mencapai nilai 0.903. Oleh karena itu, job contact dapat dianggap sebagai variabel yang memberikan pengaruh paling kuat atau paling dominan dalam memengaruhi innovative work behavior.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, penulis memperoleh kesimpulan terkait efek mediasi happiness at work pada pengaruh job contact terhadap innovative work behavior, yaitu:

1. Job contact berpengaruh positif terhadap innovative work behavior
2. Job contact berpengaruh positif terhadap happiness at work
3. Happiness at work berpengaruh terhadap innovative work behavior
4. Happiness at work memediasi pengaruh job contact terhadap innovative work behavior

REFERENSI

Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. PT. Rineka Cipta.

Bani-Melhem, S., Shamsudin, F. M., Abukhait, R., & Al-Hawari, M. A. (2023). Competitive psychological climate as a double-edged sword: A moderated mediation model of organization-based self-esteem, jealousy, and organizational citizenship behaviors. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, *54*, 139–151. https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2022.12.011

Bos-Nehles, A., Renkema, M., & Janssen, M. (2017). HRM and innovative work behaviour: a systematic literature review. *Personnel Review*, *46*(7), 1228–1253. https://doi.org/10.1108/PR-09-2016-0257

Grant, A. M. (2007). Relational Job Design and the Motivation to Make a Prosocial Difference. *Academy of Management Review*, *32*(2), 393–417. https://doi.org/10.5465/amr.2007.24351328

Handayani, R. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Trussmedia Grafika.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, *30*(3), 607–610. https://doi.org/10.1177/001316447003000308

Nguyen, T.-M. (2019). Do extrinsic motivation and organisational culture additively strengthen intrinsic motivation in online knowledge sharing? *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, *50*(1), 75–93. https://doi.org/10.1108/VJIKMS-02-2019-0019

Oerlemans, W. G. M., & Bakker, A. B. (2018). Motivating job characteristics and happiness at work: A multilevel perspective. *Journal of Applied Psychology*, *103*(11), 1230–1241. https://doi.org/10.1037/apl0000318

Pryce-Jones, J. (2010). *Happiness at Work*. Wiley. https://doi.org/10.1002/9780470666845

Sánchez-Torres, J. M., & Miles, I. (2017). The role of future-oriented technology analysis in e-Government: a systematic review. *European Journal of Futures Research*, *5*(1), 15. https://doi.org/10.1007/s40309-017-0131-7

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.

Tsamantouridis, K., Bellou, V., & Tsameti, A. (2023). Innovation in the Public Sector: Insights into the Job Design that Enhances Public Servants' Innovative Behavior. *International Journal of Public Administration*, *46*(16), 1125–1136. https://doi.org/10.1080/01900692.2022.2076110