

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh modal psikologis terhadap perilaku inovatif dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasional sebagai pemediasi. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan menggunakan kuesioner untuk pengumpulan data primer. Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat *cross-sectional* studi yang dilakukan terhadap 42 responden yang merupakan pegawai tetap PT XYZ b. Pemilihan sampel secara *purposive sampling* dengan kriteria merupakan karyawan dan memiliki masa kerja minimal 1 tahun dan maksimal 5 tahun. Metode analisis data untuk hipotesis 1 menggunakan uji regresi linear sederhana dan pengujian model mediasi menggunakan metode Hayes (2013). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap perilaku inovatif. Sedangkan komitmen organisasional berpengaruh terhadap perilaku inovatif, Hasil mediasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional terbukti memediasi modal psikologis terhadap perilaku inovatif, dengan hubungan *partial mediation*.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Perilaku Inovatif, Modal Psikologis

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of psychological capital on job satisfaction with of job satisfaction and organizational commitment as a mediator. This research is a quantitative research and uses a questionnaire for primary data collection. This research is a cross-sectional study conducted on 42 respondents who are permanent employees of PT XYZ b. The sample was selected by purposive sampling with the criteria being employees and having a minimum of 1 year of service or we can say they have been working as a permanent employee . The data analysis method for hypothesis 1 uses a simple linear regression test and the mediation model test uses the Hayes (2013) method. The results of this study indicate that job satisfaction has no effect on innovative behavior. While organizational commitment has an effect on innovative behavior, mediation results show that job satisfaction and oraganizational commitment is proven to mediate the psychological commitment on innovative behavior, with a partial mediation relationship.

Keywords: Job Satisfaction, Organizational Commitment, Employee Innovative Behaviour, Psychological Capital