

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor perilaku kerja inovatif. Pengujian dilakukan pada karyawan Perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN).

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan dengan metode *self-administered* survei. Data yang diambil menggunakan teknik purposive sampling dan judgment sampling berdasarkan persyaratan tertentu sesuai dengan tujuan dan kepentingan peneliti. Sampel penelitian terdiri dari 349 responden. Data responden dianalisis dengan metode *Structural Equations Modeling* (SEM) dengan aplikasi *Partial Least Square* (PLS) untuk melakukan pengujian hipotesis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik sumber daya manusia berkinerja tinggi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif; keterikatan kerja memediasi pengaruh praktik sumber daya manusia berkinerja tinggi terhadap perilaku kerja inovatif; dan perilaku kewargaan organisasional memediasi pengaruh praktik sumber daya manusia berkinerja tinggi terhadap perilaku kerja inovatif. Dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan praktik sumber daya manusia berkinerja tinggi dapat dilakukan melalui penciptaan keterikatan kerja, perilaku kerja inovatif, dan perilaku kewargaan organisasional karyawan di tempat kerja mereka. Dengan demikian, karyawan secara psikologis berkontribusi maksimal terhadap pekerjaannya untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

**Kata kunci:** praktik sumber daya manusia berkinerja tinggi, perilaku kerja inovatif, keterikatan kerja, dan perilaku kewargaan organisasional.

## **ABSTRACT**

*The aim of this study is to analyze factors of innovative work behavior over employees working in Indonesia's State-Owned Enterprises.*

*Using quantitative approach, this research employs purposive sampling and judgement sampling data techniques which certain requirements based on the research objectives and interest. Data from 349 respondents obtained through self-administered survey were then analyzed using Structural Equations Modeling (SEM) with Partial Least Square (PLS) to test the hypothesis.*

*Findings from this research showed that the high-performance human resources practices have positive and significant impact to employees' innovative work behavior (Hypothesis 1). It is also found that work engagement and organizational citizenship mediates the effect of high-performing human resource practices on innovative work behavior (Hypothesis 2 dan Hypothesis 3).*

*In summary, to enhance the practice of high-performance human resources, it is important to create work engagement, innovative work behavior, and organizational citizenship behavior of employees in the workplace settings. Therefore, employees could contribute psychologically to their work in order to improve company's performance.*

***Key words: high performance human resource practices, innovative work behavior, engagement, and organizational citizenship behavior.***