



Pengaruh Kebahagiaan di Tempat Kerja terhadap Kinerja Pelayanan Publik Dimediasi Perilaku Inovatif

Sofiati^{1*}, Linawati¹, Ary Sutrischastini¹, Yenni Kurnia Gusti¹, Evi Rosalina Widyayanti¹, Insiatiningsih¹

¹Prodi Manajemen, STIE Widya Wiwaha Yogyakarta

*Korespondensi: sofiatibg@gmail.com

Info Artikel

Diterima 04
Januari 2024

Disetujui 22
Mei 2024

Dipublikasikan 30
Mei 2024

Keywords:
Kinerja Pelayanan
Public;
Kebahagiaan
Tempat Kerja;
Perilaku Inovatif

© 2024 The
Author(s): This is
an open-access
article distributed
under the terms of
the Creative
Commons
Attribution
ShareAlike (CC BY-
SA 4.0)



Abstrak

Pencapaian kinerja pelayanan public yang berkualitas di era reformasi birokrasi mengalami kendala diantaranya sulitnya merubah karakteristik internal perilaku pegawai. Dengan demikian organisasi public perlu memperhatikan factor yang berpengaruh terhadap perilaku pegawai dalam melayani public seperti motivasi intrinsik perasaan bahagia dalam bekerja yang menumbuhkan pegawai berperilaku inovatif. Penelitian ini bertujuan menguji peran perilaku inovatif dalam memediasi pengaruh kebahagiaan di tempat kerja terhadap kinerja pegawai pelayanan publik. Penelitian ini merupakan penelitian kausalitas yang menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Data untuk penelitian ini dikumpulkan dari sumber primer, dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada ASN yang sedang menempuh studi Paska Sarjana di sebuah PTS di Yogya. Penelitian ini menggunakan pendekatan SEM untuk menganalisis data menggunakan SmartPLS3 guna menguji inner model maupun outer model. Hasil penelitian membuktikan bahwa kebahagiaan di tempat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku inovatif dan kinerja pegawai pelayanan publik. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kebahagiaan di tempat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pelayanan publik yang dimediasi perilaku inovatif. Implikasi penelitian untuk meningkatkan kinerja pelayanan public hendaknya pemerintah lebih memperhatikan lingkungan pekerjaan agar pegawai lebih bahagia sehingga mendorong pegawai berperilaku inovatif.

Abstract

Achieving quality public service performance in the era of bureaucratic reform experiences obstacles, including the difficulty of changing the internal characteristics of employee behavior. Thus, public organizations need to pay attention to factors that influence employee behavior in serving the public, such as intrinsic motivation, feelings of happiness at work, which encourage employees to behave innovatively. This research aims to examine the role of innovative behavior in mediating the influence of happiness at work on the performance of public service employees. This research is a causality study that tests the influence of independent variables on the dependent variable. Data for this research was collected from primary sources, collected by distributing questionnaires to ASNs who currently pursuing postgraduate studies at a private university in Yogya. This research uses an SEM approach to analyze data using SmartPLS3 to test the inner model and outer model. The results of the research prove

that happiness at work has a significant positive effect on innovative behavior and performance of public service employees. The results of this study conclude that happiness at work has a significant positive effect on the performance of public service employees which is mediated by innovative behavior. The research implication for improving public service performance is that the government should pay more attention to the work environment so that employees are happier and thus encourage employees to behave innovatively.

1. Pendahuluan

Kinerja pelayanan public menjadi issue penting terkait dengan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah (Zhang et al., 2022). Tingkat kepercayaan yang tinggi terhadap kinerja pelayanan publik di masing-masing negara akan mencerminkan citra pemerintahannya (Yang & Holzer, 2006). Kinerja organisasi pemerintah direfleksikan dalam kualitas pelayanan public, kualitas pelayanan ini berorientasi pada kepuasan masyarakat (Yadava & Neog, 2022) dengan demikian kinerja diupayakan mencapai optimal dan akuntabel (Jamiluddin, 2014). Namun upaya mewujudkan kinerja pelayanan publik di Indonesia penuh dengan tantangan seiring perubahan lingkungan strategis yang mendorong sector public untuk melakukan reformasi birokrasi. Hal ini diperkuat laporan penelitian (Wibowo & Kertati, 2022) bahwa reformasi birokrasi menjadi jalan terbaik untuk memperbaiki kualitas pelayanan publik, dengan demikian reformasi birokrasi penting dilakukan untuk memberikan dampak perubahan perilaku organisasi pelayanan publik. Misalnya pendapat Morgan sebelum reformasi organisasi birokrasi cenderung mematikan kreativitas dan inovasi serta jiwa kewirausahaan (*entrepreneurship*) pegawai karena segala aktivitas dan tindakan selalu harus melalui prosedur hierarkhis atau atas perintah dari atasan (Yullyanti, 2011). Perilaku ASN dalam pelayanan public diistilahkan patologi birokrasi telah dikaji terdapat perubahan perilaku pegawai dengan cara pengaturan regulasi dan menciptakan kondisi sosial yang baik (Inayati, 2020). Perubahan perilaku pelayanan public perlu memperhatikan aspek dasar reformasi perubahan pola pikir yang merupakan pergeseran pola penyelenggaraan pelayanan public dengan berorientasi kepada kebutuhan masyarakat saat ini. Mengingat sektor publik ini terus berada dalam lingkungan yang dinamis penuh dengan tekanan kebutuhan masyarakat maka pemerintah perlu meningkatkan kinerjanya. Penelitian sebelumnya yang mengkaji kinerja pelayanan public melaporkan dampak kreativitas kelembagaan dan kapasitas inovasi kelembagaan terhadap kinerja inovasi public (Azamela et al., 2022). Dalam laporan penelitian (Queyroi et al., 2022) mengeksplorasi inovasi publik yang diterapkan oleh otoritas lokal, sebagai sarana utama untuk meningkatkan kinerja. Hasil penelitian (Orywika, 2021); (Yadava & Neog, 2022) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh perilaku inovatif birokrasi pada kinerja pelayanan public. Adapun hasil studi (Ida Sinaga et al., 2021) telah mengkaji dampak kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif pegawai di sector publik.

Peningkatan kinerja pelayanan publik harus ada kesamaan persepsi anggota anggota di organisasi pemerintah sehingga tidak menghambat terjadinya perubahan perilaku anggotanya. Perubahan ini penting mengingat bahwa faktor individu memiliki pengaruh yang relevan pada keefektifan kinerja pelayanan public.

Permasalahannya adalah bagaimana upaya pemerintah agar kinerja pelayanan publik bagus dan berkualitas sehingga memuaskan masyarakat. Untuk mewujudkan kinerja pelayanan yang bagus dan berkualitas maka kendala yang ada menjadi sebuah tantangan yang harus dihadapi. Tantangan eksternal di organisasi pemerintah di era reformasi birokrasi dan perubahan lingkungan berdampak integrasi internal organisasi sehingga karakteristik internal menjadi faktor penghambat sulitnya membuat perubahan perilaku organisasi sektor public. Dengan demikian pemerintah perlu memperhatikan factor factor yang mempengaruhi perilaku pegawai baik kelompok /team maupun perilaku individu didalam organisasi pemerintah. Dari beberapa permasalahan kinerja pelayanan public tersebut penelitian ini membatasi pada factor internal perilaku individu pegawai dalam melayani publik .Seperti misalnya komitmen terhadap organisasinya, memiliki keterikatan kerja, memiliki motivasi instrinstik kebahagiaan di tempat kerjanya (*happiness at work/HAW*).Kebahagiaan ditempat kerja yang dirasakan pegawai tercermin dari perasaan senang maupun emosi positif pegawai di tempat kerja sehingga akan berpengaruh pada tingkat kreativitas ,kepuasan kerja, dan keproaktifan pegawai berperilaku inovatif dalam menjalankan tugasnya. Hasil penelitian melaporkan bahwa faktor terbesar yang membuat seseorang bahagia di tempat kerja adalah adanya hubungan positif dengan orang lain (Syarifi, 2019). Laporan penelitian (Reid, 2018) menunjukkan bahwa agar pegawai lebih produktif dan bahagia di tempat kerja dengan cara membangun resiliansi melalui aspek teori, aplikasi, dan etik. Hasil penelitian (Wok & Hashim, 2015) melaporkan bahwa menjalin hubungan dengan rekan kerja mempengaruhi kebahagiaan di tempat kerja.Ditinjau dari aspek psykologi positif terbukti meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja(Abdullah & Ling, 2016). Laporan (Taranowski, 2011) mereview bahwa psycology capital terbentuk dengan cara memaksimalkan kebahagiaan di tempat kerja.Hasil studi (Wulandri & Batubara, 2021) menunjukkan bahwa individu tetap dapat menjalani aktivitas walaupun ada kesulitan dan tantangan yang dihadapi dan dapat berkembang dengan mengatasi emosi negatif serta memberikan kemampuan terbaiknya untuk membantu dirinya saat menghadapi kesulitan dan tantangan tersebut.Temuan tersebut memperkuat konsep Bakker dan Demerouti yang mendasarkan pada pandangan positifisme bahwa teori perilaku organisasi yang positif menyoroti pentingnya pengembangan teori dan penelitian yang lebih terfokus pada sifat, keadaan, dan perilaku positif pegawai dalam organisasi (Atkinson & Hall, 2011).

Kebahagiaan di tempat kerja menjadi isu penting dalam penelitian ini karena penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia yang memfokuskan kebahagiaan ditempat kerja belum banyak dilakukan. Sehingga menjadi topik yang menarik saat ini karena hasil penelitian tersebut memberikan implikasi pada kebahagiaan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja penuh dengan birokrasi .Kebahagiaan di tempat kerja merupakan perasaan senang yang bersumber dari pikiran dan sikap positif pegawai dalam menjalankan tugas sehingga sikap positif tersebut berdampak pada kinerja pegawai di sector publik(Atkinson & Hall, 2011);(Bani-Melhem et al., 2020). Oleh karena itu penelitian ini mengembangkan saran penelitian sebelumnya (Hidayat et al., 2018) untuk menambah variabel kebahagiaan kerja. Laporan studi (Yasa et al., 2021) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kebahagiaan di tempat kerja dan perilaku inovatif terhadap kinerja pegawai swasta.Namun hasil penelitian (Sofiati et al., 2024)melaporkan bahwa kebahagiaan di tempat kerja tidak berpengaruh signifikan

terhadap kinerja usaha. Dengan demikian merupakan kebaruan penelitian ini menambah variabel perilaku inovatif sebagai variabel mediasi antara pengaruh kebahagiaan di tempat kerja terhadap kinerja pelayanan public sehingga hasil penelitian ini merupakan novelty bagi penelitian sebelumnya tentang hubungan kebahagiaan di tempat kerja dan perilaku inovatif dengan kinerja pegawai sektor swasta dengan sektor public.

Penelitian ini mengidentifikasi dampak perilaku inovatif pegawai dalam memediasi pengaruh kebahagiaan kerja terhadap kinerja pegawai di sector pelayanan publik. Semakin tinggi tingkat kebahagiaan dirasakan maka perilaku inovatif pegawai semakin meningkat yang pada akhirnya kinerja pegawai dalam pelayanan publik semakin meningkat. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran perilaku inovatif pegawai dalam memediasi dampak kebahagiaan di tempat kerja terhadap kinerja pegawai pelayanan public. Penelitian ini memberikan wawasan tentang dampak kebahagiaan di tempat kerja terhadap perilaku inovatif dan penerapan perilaku inovatif terhadap kinerja pegawai pelayanan publik. Manfaat hasil penelitian ini adalah bagi pegawai merasakan kebahagiaan dan inovatif dalam menjalankan tugas mencapai kinerja yang optimal, akuntabel, masyarakat terpuaskan serta mudah mendapatkan pelayanan publik.

2. Metode Penelitian

Kajian ini merupakan kajian kausalitas yang menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel bebas terdiri dari kebahagiaan di tempat kerja (*happiness at work/HAW*) dan perilaku inovatif sedangkan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

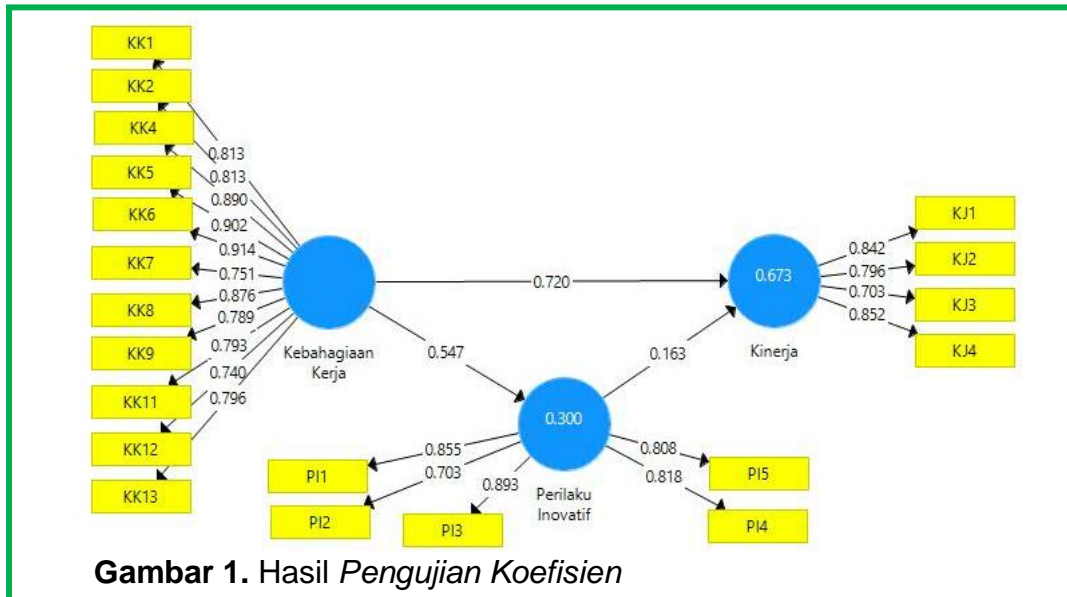
Variabel penelitian dijabarkan melalui kuesioner menggunakan skala likert (5) mulai dari skala angka 1 sebagai pilihan sangat tidak setuju (STS) sampai skala angka 5 sebagai pilihan sangat setuju (ST), instrumen penelitian variabel kinerja karyawan menggunakan instrumen hasil pengembangan (Hadi et al., 2020) antara lain diukur dengan hasil pelayanan dalam kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kemandirian, dan efektifitas. Adapun perilaku inovatif menggunakan instrumen hasil pengembangan (Mubarak et al., 2021) antara lain diukur melalui kreativitas, memunculkan ide ide baru, *personality proactive*, kecerdasan emosi. Kebahagiaan di tempat kerja menggunakan hasil pengembangan instrumen (Mayendry et al., 2020) antara lain berpikir positif terhadap apa yang terjadi, optimis terhadap kemampuan diri, pemecahan masalah, pengendalian diri, dan kerja sama.

Metode pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling* dengan mensyaratkan bahwa pegawai (ASN) yang dijadikan responden sedang menempuh pendidikan Paska Sarjana di suatu PTS di Yogyakarta. Sampel penelitian sebanyak 106 diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan Google Form. Analisis data menggunakan model struktural (SEM) dengan Smart PLS3. Analisis outer model ini dilakukan pengujian validitas data konvergen. Butir pernyataan dikatakan valid jika loading faktornya di atas 0,70 (Ghozali & Ratmono, 2017). Hasil pengujian dari 22 instrumen terdiri dari 5 instrumen kinerja (K) valid ; 5 instrumen perilaku inovatif (PI) valid ; 13 instrumen kebahagiaan kerja diperoleh 2 item tidak valid KK10 dan KK3 masing masing dengan nilai 0,698 dan 0,570 sehingga item tidak valid di delete dan dilakukan uji kembali. Validitas konvergen tahap 2 diperoleh hasil seluruh item valid nilai factor loading diatas 0,70 sehingga dapat dilakukan analisis selanjutnya.

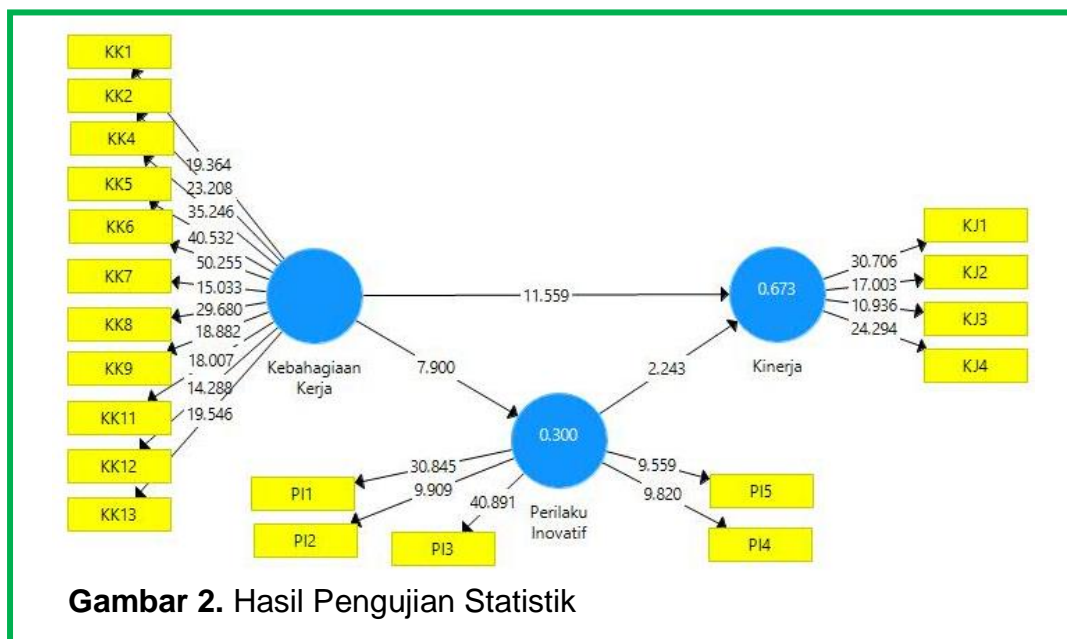
3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Hasil

Hasil pengujian variabel Kebahagiaan di Tempat kerja dan Kinerja pelayanan Publik Di mediasi perilaku Inovatif ditunjukkan dalam Gambar 1 dan 2, sebagai berikut:



Sumber: Data diolah, 2022



Sumber: Data diolah, 2022

Hasil pengujian hipotesis berdasarkan nilai koefisien pada gambar 1 dan hasil pengujian berdasarkan T-Statistik pada gambar 2 maka secara ringkas ditampilkan pada tabel 1 berikut:

Tabel 1. Koefisien, T-Statistik, dan p-Value

No.	Variabel	Original sample	T-Statistik	p-Value
1.	KK(X)→PI(Y)	0.547	7,900	0.000
2.	KK(X)→K(Z)	0.720	11.559	0.000
3.	PI(Y)→K(Z)	0.163	2.243	0.026
4.	KK(X)→PI(Y)→K(Z)	0.089	22.004	0.046

Sumber: Data diolah, 2022

Hasil pengujian hipotesis pada tabel 2 menunjukkan bahwa kebahagiaan kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif dengan koefisien sebesar 0,547. Hal ini dibuktikan dengan *p-values* sebesar 0,000 dan t statistic 7,900 (signifikansi lebih kecil dari 0,05). Nilai *coefficient* adalah positif, yang dapat diartikan bahwa variabel kebahagiaan kerja berpengaruh positif terhadap variabel perilaku inovatif atau dapat dikatakan semakin baik kebahagiaan kerja maka perilaku inovatif akan semakin tinggi sebaliknya semakin rendah kebahagiaan kerja maka perilaku inovatif akan semakin rendah.

Kebahagiaan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pelayanan public dengan koefisien sebesar 0,720. Hal ini dibuktikan dengan *p-values* sebesar 0,000 dan t statistic 11,559 (signifikansi lebih kecil dari 0,05). Nilai *coefficient* adalah positif, yang dapat diartikan bahwa variabel kebahagiaan kerja berpengaruh positif terhadap variabel keberhasilan kerja atau dapat dikatakan semakin baik kebahagiaan kerja maka keberhasilan kerja akan semakin tinggi sebaliknya semakin rendah kebahagiaan kerja maka keberhasilan kerja akan semakin rendah.

Perilaku inovatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pelayanan publik dengan koefisien sebesar 0,163. Hal ini dibuktikan dengan *p-values* sebesar 0,026 dan t statistic 2,243 (signifikansi lebih kecil dari 0,05). Nilai *coefficient* adalah positif, yang dapat diartikan bahwa variabel perilaku inovatif berpengaruh positif terhadap variabel keberhasilan kerja atau dapat dikatakan semakin baik perilaku inovatif maka keberhasilan kerja akan semakin tinggi sebaliknya semakin rendah perilaku inovatif maka keberhasilan kerja akan semakin rendah.

Kebahagiaan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pelayanan publik yang dimediasi oleh perilaku inovatif dengan koefisien sebesar 0,089. Hal ini dibuktikan dengan *p-values* sebesar 0,046 dan t statistic 2,004 (signifikansi lebih kecil dari 0,05). Nilai *coefficient* adalah positif, yang dapat diartikan bahwa semakin tinggi nilai kebahagiaan kerja maka perilaku inovatif akan semakin meningkat yang secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja pelayanan publik.

3.2 Pembahasan

Pengaruh Kebahagiaan kerja terhadap Kinerja

Penelitian ini berhasil membuktikan bahwa kebahagiaan di tempat kerja berpengaruh positif dan t-statistik 11.559 dengan p-value 0.000 signifikan terhadap kinerja pelayanan public. Nilai koefisien sebesar 0.720 bertanda positif, yang dapat diartikan bahwa ketika perasaan bahagia di tempat kerja meningkat maka kinerja pelayanan publik pegawai meningkat dan sebaliknya ,artinya pegawai yang merasakan kepuasan, prevalensi suasana hati dan emosi yang positif ditempat kerja maka akan berdampak positif terhadap kinerja pelayanan public.Hal tersebut sesuai konsep kebahagiaan menurut Kesebir dan Diener ,2008 yang dikutip (Atkinson & Hall, 2011). Namun sebaliknya ketika pegawai tidak merasakan

kepuasan, suasana hati tidak ada perubahan, dan emosi negative serta tingkat pengaruh negative tinggi di tempat kerja maka akan berdampak negatif terhadap kinerjanya. Ketidakpuasan kerja yang dirasakan pegawai salah satunya disebabkan factor lingkungan seperti adanya hambatan jaringan internet dan pemadaman listrik (Noor, 2019). Berdasarkan karakteristik responden dalam merespon variabel kebahagiaan pada kategori sedang (71%), artinya sebagian besar pegawai merasakan bahagia di tempat kerjanya dengan kinerja kategori sedang (72%). Namun sebaliknya kategori kebahagiaan rendah hanya sebesar 3% dan kinerja dengan respon 2%. Berdasarkan hasil wawancara beberapa responden menyatakan bahwa salah satu indikator tercapainya kinerja adalah kualitas pelayanan public yang bagus sehingga memuaskan masyarakat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan tercapainya kinerja pegawai dalam melayani public maka mendukung reformasi birokrasi yang diprogramkan kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara reformasi Birokrasi (PANRB). Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan (Atkinson & Hall, 2011); (Reid, 2018); (Syarifi, 2019); (Sidabalok & Sayekti, 2021); (Yasa et al., 2021) bahwa pegawai dengan tingkat kesenangan tinggi cenderung berperilaku aktif untuk meningkatkan kinerja. Namun tidak mendukung hasil penelitian (Brief & Weiss, 2017) bahwa kebahagiaan di tempat kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh kebahagiaan kerja terhadap perilaku inovatif

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kebahagiaan kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif dengan koefisien sebesar 0.547. Hal ini dibuktikan dengan nilai $p < 0,000$ dan t statistic 7.900 (signifikansi lebih kecil dari 0,05). Nilai koefisien bertanda positif yang dapat diartikan bahwa tingkat kebahagiaan kerja meningkat maka perilaku inovatif akan meningkat, dan sebaliknya. Hasil penelitian ini mendukung temuan (Abdullah & Ling, 2016); (Ningrum & Abdullah, 2021); (Yasa et al., 2021); Berdasarkan hasil penelitian karakteristik perilaku inovatif pegawai dari 106 pegawai sebagian besar merespon berperilaku inovatif dalam kategori sedang (54%), artinya pegawai sudah berinovasi, kreatif, dan penuh ide dalam melakukan pelayanan public. Respon rendah sebanyak 6%, artinya pegawai yang kurang kreatif, menunggu petunjuk atasan maupun kurang ide dalam melayani public hanya sedikit. Sedangkan selebihnya 46% respon tinggi, dapat diartikan hampir separo pegawai dalam melayani public penuh dengan kreativitas tinggi dan penuh ide-ide baru dan efektif. Pengaruh positif ini dapat dibuktikan bahwa pegawai dalam menjalankan pelayanan public dengan perasaan senang bahagia maka akan memberikan dorongan untuk lebih inovatif dalam bekerja. Jadi tingkat perilaku inovatif didorong oleh kebahagiaan dalam bekerja. Contoh dari hasil wawancara responden pegawai merasakan kebahagiaan karena faktor kompensasi atau remunerasi, adanya pelatihan-pelatihan menambah bahagia karena tambah pengetahuan dan teman. pimpinan sll meberikan support utk peningkatan karuer menambah bahagia. Waktu diberikan kebebasan tidak mseketat swasta. perilaku inovatif pegawai Dinas Peternakan misalnya melihat pedagang daging di lapak pasar tidak sesuai standar maka menjadikan dia berinovasi mengajukan anggaran untuk standarisasi hygiene. Namun sebaliknya perasaan sedih, kecewa muncul apabila idenya tidak didukung pimpinan maka tidak termotivasi untuk berperilaku inovatif. Jadi pegawai yang dalam bekerja memiliki perasaan dan emosi positif, bahagia bisa meningkatkan inovasi namun bisa juga menurunkan inovasi

tergantung dari gaya kepemimpinan, hal ini didukung laporan hasil penelitian (Muzayanah & ., 2019)

Pengaruh Perilaku inovatif Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa perilaku inovatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Nilai koefisien bertanda positif menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan meningkat ketika perilaku inovatif meningkat dan sebaliknya ketika perilaku inovatif menurun maka berdampak menurunnya kinerja pelayanan public. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan (Wibowo & Kertati, 2022); (Rozikin et al., 2020); (Yasa, 2021); (Purwanto et al., 2020); (Hadi et al., 2020); (Soebardi, 2020); (Orywika, 2021). Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan temuan (Queyroi et al., 2022) bahwa perilaku inovatif belum memberikan nilai pada kinerja. Berdasarkan hasil penelitian pada karakteristik variabel kinerja pelayanan public, tingkat kinerja pegawai dalam pelayanan public kategori sedang (72%), artinya ekspektasi kinerja pegawai dari berperilaku inovatif sejalan dengan pendapat Osborne dan David yang dikutip dalam (Jamiluddin, 2014) bahwa dalam mereformasi birokrasi pegawai memiliki jiwa *enterpreunership* dengan memiliki karakteristik berorientasi pada keinovatifan dan kreatifitas dalam pelayanan publik sehingga kinerjanya bisa menjadi lebih optimal dan akuntabel.

Pegawai yang sudah mencapai kinerja tinggi sebanyak 32%, berdasarkan wawancara beberapa responden selama bertugas pegawai yang memiliki kepribadian proaktif terbukti meningkatkan perilaku inovatifnya, hal ini sejalan dengan temuan (Mubarak et al., 2021); (Nurjaman et al., 2019) bahwa *innovative work behaviours (IWB)* dipengaruhi oleh kepribadian proaktif. Sedangkan sebanyak 2% pegawai berkinerja rendah terlihat dari indikator kualitas pelayanan public rendah. Keberhasilan inovasi ditentukan pula oleh partisipasi masyarakat (Rozikin et al., 2020). Berdasarkan hasil penelitian bahwa 54% pegawai merespon berperilaku inovatif sedang dan 34% merespon tinggi, maka bisa dilakukan upaya meningkatkan perilaku inovatif melalui budaya organisasi di sector public (Prayudhayanti, 2014).

Perilaku Inovatif Memediasi Pengaruh Kebahagiaan Kerja Terhadap Kinerja Pelayanan Publik

Pengaruh tidak langsung antara kebahagiaan kerja terhadap kinerja pelayanan publik melalui perilaku inovatif terbukti signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien positif sebesar 0.089 dan nilai t-Statistik 2.004 (lebih besar dari yang disyaratkan 1.96), dengan tingkat signifikansi 0.046 (lebih kecil dari yang disyaratkan 0.005). Hasil ini sesuai dengan peran variabel mediasi bahwa apabila variabel bebas (kebahagiaan di tempat kerja) terhadap variabel pemediasi (perilaku inovatif) signifikan dan pengaruh variabel bebas perilaku inovatif (pemediasi) terhadap variabel terikat (kinerja pelayanan publik) juga signifikan maka hasilnya terbukti signifikan. Dengan demikian perilaku inovatif berperan sebagai variabel mediasi terbukti signifikan. Hasil penelitian ini mendukung temuan (Yasa, 2021); (Al-Hawari et al., 2019).

4. Kesimpulan

Hasil penelitian ini membuktikan hipotesis yang diajukan bahwa kebahagiaan di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif. Kebahagiaan di tempat kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan maupun berpengaruh tidak langsung positif dan signifikan terhadap kinerja pelayanan

publik. Perilaku inovatif terbukti signifikan memediasi pengaruh kebahagiaan di tempat kerja terhadap kinerja pelayanan public. Implikasi hasil penelitian ini mendorong organisasi pelayanan public untuk meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja sehingga mendorong perilaku inovatif ASN dalam mencapai peningkatan kinerja pelayanan public. Perbaikan kinerja pelayanan public dengan cara menerapkan governansi inovasi melalui telaah perilaku pelaksana, pemangku kebijakan dan partisipasi masyarakat. Perilaku inovatif pelayanan ini apabila dibiasakan kepada pegawai akan meningkatkan kinerja pelayanan public sehingga menepis persepsi masyarakat terhadap kinerja pelayanan public yang dianggap tidak efektif dan tidak efisien.

Keterbatasan sampel penelitian ini hanya Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja dan sedang menempuh studi lanjut Paska Sarjana di salah satu PTS di Yogyakarta, sehingga hasil ini kemungkinan akan memberikan hasil yang berbeda jika peneliti selanjutnya menggunakan satu instansi tertentu saja sehingga menggambarkan kinerja pelayanan public pada suatu instansi tertentu. Pengukuran variabel kinerja dalam penelitian ini menggunakan kinerja individu yang dilaporkan sendiri, yang kemungkinan akan menghasilkan temuan tambahan jika kinerja diukur berdasarkan kinerja tim atau kelompok. Mengingat survei ini dilakukan saat puncak paparan Covid -19 di Yogyakarta sekitar bulan Juli 2021 sehingga berpengaruh terhadap responden dalam merespon variabel penelitian sehingga kemungkinan hasil penelitian akan berbeda jika paparan covid sudah menurun.

5. Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada LP2M STIE Widya Wiwaha yang telah memfasilitasi penelitian ini, segenap jajaran Prodi yang telah mensupport hingga laporan penelitian selesai.

Daftar Pustaka

- Abdullah, A. G. K., & Ling, Y.-L. (2016). The Mediating Role Of Workplace Happiness On Teachers' Innovative Behavior And Affective Commitment For Malaysian Secondary Schools: A Cross-Sectional Questionnaire Survey. *Teacher Education And Curriculum Studies*, 1(1).
- Al-Hawari, M. A., Bani-Melhem, S., & Shamsudin, F. M. (2019). Determinants of frontline employee service innovative behavior: The moderating role of co-worker socializing and service climate. *Management Research Review*, 42(9). <https://doi.org/10.1108/MRR-07-2018-0266>
- Atkinson, C., & Hall, L. (2011). Flexible working and happiness in the NHS. *Employee Relations*, 33(2). <https://doi.org/10.1108/01425451111096659>
- Azamela, J. C., Tang, Z., Owusu, A., Egala, S. B., & Bruce, E. (2022). The Impact of Institutional Creativity and Innovation Capability on Innovation Performance of Public Sector Organizations in Ghana. *Sustainability (Switzerland)*, 14(3). <https://doi.org/10.3390/su14031378>
- Bani-Melhem, S., Al-Hawari, M. A., & Quratulain, S. (2020). Leader-member exchange and frontline employees' innovative behaviors: the roles of employee happiness and service climate. *International Journal of Productivity and Performance Management*. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-03-2020-0092>

- Brief, A. P., & Weiss, H. M. (2017). *Organizational Behavior: Affect in the Workplace*. February 2002. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.53.100901.135156>
- Ghozali, I., & Ratmono, D. (2017). Analisis Multivariat dan Ekonometrika. In *Universitas Diponegoro*.
- Hadi, S., Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2020). Pengaruh Perilaku Inovatif Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(1), 186–197. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v3i1.38>
- Hidayat, A. S., Setiawan, Y., Alwi, M., & Nurdiana, E. (2018). Peran Perilaku Inovatif Sebagai Variabel Intervening antara Knowledge Creation dan Keunggulan Bersaing. *Jurnal Ecodemica*, 2(2).
- Ida Sinaga, A. T., Lumbanraja, P., Sadalia, I., & Silalahi, A. S. (2021). *The Influence of Affective Commitment on the Employees Innovative Work Behavior*. <https://doi.org/10.5220/0009327305960601>
- Inayati88, R. (2020). PATOLOGI BIROKRASI DALAM PELAYANAN PUBLIK DI KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN BIAK NUMFOR. *Gema Kampus IISIP YAPIS Biak*, 15(1). <https://doi.org/10.52049/gemakampus.v15i1.103>
- Jamiluddin. (2014). Optimalisasi Pelayanan Publik Dengan Penggunaan Teknologi Informasi Menuju Cybercity. *Administration Journal*.
- Mayendry, T., B. Dunggio, M. R., Rahmatika, S., A'yun, Q., & Mubarak, H. S. (2020). PENGEMBANGAN ALAT UKUR KEBAHAGIAAN KERJA. *Jurnal Al-Taujih: Bingkai Bimbingan Dan Konseling Islami*, 6(2). <https://doi.org/10.15548/atj.v6i2.1957>
- Mubarak, N., Khan, J., Yasmin, R., & Osmadi, A. (2021). The impact of a proactive personality on innovative work behavior: the role of work engagement and transformational leadership. *Leadership and Organization Development Journal*, 42(7). <https://doi.org/10.1108/LODJ-11-2020-0518>
- Muzayanah, H. A., & . A. R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Pada Komitmen Guru Akan Perubahan Dan Kebahagiaan Kerja Sebagai Variabel Mediator. *MOTIVA JURNAL PSIKOLOGI*, 1(2). <https://doi.org/10.31293/mv.v1i2.3948>
- Ningrum, W. R., & Abdullah, S. M. (2021). Tinjauan Literatur: Perilaku Inovatif Pada Guru. *Prosiding Seminar Nasional Fakultas Psikologi UMBY*.
- Noor, I. R. J. (2019). Efektivitas Kerja Pegawai Dalam Upaya Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik Di Kantor Kecamatan Samarinda Seberang. *EJournal Ilmu Pemerintahan*, 7(4).
- Nurjaman, K., Marta, M. S., Eliyana, A., Kurniasari, D., & Kurniasari, D. (2019). Proactive work behavior and innovative work behavior: Moderating effect of job characteristics. *Humanities and Social Sciences Reviews*, 7(6). <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.7663>
- Orywika, M. F. (2021). Pengaruh Penerapan Online Single Submission (Oss) Terhadap Perilaku Birokrasi Dan Pelaku Usaha Serta Dampaknya Bagi Percepatan Investasi Di Kabupaten Bangka Selatan Provinsi Kepulauan

- Bangka Belitung. *Jurnal Adhikari*, 1(2).
- Prayudhayanti, B. N. (2014). Peningkatan Perilaku Inovatif Melalui Budaya Organisasi. *Jurnal Ekobis*, 15(2).
- Purwanto, A., Asbari, M., Prameswari, M., Ramdan, M., & Setiawan, S. (2020). Dampak Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 9(01). <https://doi.org/10.33221/jikm.v9i01.473>
- Queyroi, Y., Carassus, D., Maurel, C., Favoreu, C., & Marin, P. (2022). Local public innovation: an analysis of its perceived impacts on public performance. *International Review of Administrative Sciences*, 88(2). <https://doi.org/10.1177/0020852320963214>
- Reid, E. (2018). Happiness and resilience in the NHS. *Journal of Surgical Simulation*, 5. <https://doi.org/10.1102/2051-7726.2018.a003>
- Rozikin, M., Hesty, W., & Sulikah, S. (2020). Kolaborasi dan E-Literacy: Kunci Keberhasilan Inovasi E-Government Pemerintah Daerah. *Jurnal Borneo Administrator*, 16(1). <https://doi.org/10.24258/jba.v16i1.603>
- Sidabalok, S. Y., & Sayekti, A. (2021). Pengaruh Kebahagiaan dan Manajemen Stres terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap (Studi kasus di RSUD dr. Djasamen Pematangsiantar Sumatera Utara). *SOCIA: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 17(1). <https://doi.org/10.21831/socia.v17i1.26608>
- Soebardi, R. (2020). Perilaku inovatif. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 1(1). <https://doi.org/10.24854/jpu4>
- Sofiati, Sutrischastini, A., Linawati, Kurnia Gusti, Y., & Rosalina Widyayanti, E. (2024). Perilaku Inovatif Pelaku Usaha: Mampukah Memediasi Pengaruh Kebahagiaan Kerja Terhadap Keberhasilan Usaha UMKM Di Umbulhardjo Yogyakarta. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 11(1), 12–26. <https://doi.org/10.32477/jrm.v11i1.841>
- Syarifi. (2019). Hubungan Antara Kebahagiaan Di Tempat Kerja Dengan Kinerja Karyawan Kfc Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4). <https://doi.org/10.35794/emba.v7i4.26508>
- Taranowski, C. J. (2011). A Review of: "Pryce-Jones, J. (2010). Happiness at Work, Maximizing Your Psychological Capital for Success." . *Journal of Workplace Behavioral Health*, 26(3). <https://doi.org/10.1080/15555240.2011.589756>
- Wibowo, A. A., & Kertati, I. (2022). REFORMASI BIROKRASI DAN PELAYANAN PUBLIK. *Public Service and Governance Journal*, 3(01). <https://doi.org/10.56444/psgj.v3i01.2785>
- Wok, S., & Hashim, J. (2015). The Moderating Effect of Employee Relations on Networking Towards Workplace Happiness among Married Women in Malaysia. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 211. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.039>
- Wulandri, D., & Batubara, M. (2021). Interpretative Phenomenological Analysis: Kebahagiaan di Tempat Kerja pada Karyawan di Divisi Sumber Daya

- Manusia. *Indonesian Psychological Research*, 4(1).
<https://doi.org/10.29080/ipr.v4i1.651>
- Yadava, A. K., & Neog, Y. (2022). Public Sector Performance and Efficiency Assessment of Indian States. *Global Business Review*, 23(2).
<https://doi.org/10.1177/0972150919862664>
- Yang, K., & Holzer, M. (2006). The performance-trust link: Implications for performance measurement. *Public Administration Review*, 66(1).
<https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2006.00560.x>
- Yasa, N. N. K. (2021). *Peran perilaku inovatif dan komitmen organisasional memediasi pengaruh kebahagiaan kerja terhadap kinerja karyawan*. 11(2), 258–273.
- Yasa, N. N. K., Rahmayanti, P. L. D., Widani, I. A. P., Sugianingrat, Dharmanegara, I. B. A., & Suharto, R. B. (2021). Peran perilaku inovatif dan komitmen organisasional memediasi pengaruh kebahagiaan kerja terhadap kinerja karyawan. *Mix: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(2).
- Yullyanti, E. (2011). Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Kinerja Pegawai (. *BISNIS & BIROKRASI: Jurnal Ilmu Administrasi Dan Organisasi*, 16(3), 10.
<https://doi.org/10.20476/jbb.v16i3.615>
- Zhang, J., Li, H., & Yang, K. (2022). A Meta-Analysis of the Government Performance—Trust Link: Taking Cultural and Methodological Factors into Account. *Public Administration Review*, 82(1).
<https://doi.org/10.1111/puar.13439>