

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset strategis dalam organisasi modern. Di tengah perubahan lingkungan bisnis yang sangat dinamis, seperti perkembangan teknologi, tuntutan konsumen, dan disrupsi digital, organisasi tidak lagi hanya bergantung pada modal fisik atau teknologi, melainkan lebih pada kualitas manusia yang mengelolanya, melainkan juga harus mendorong karyawannya untuk memiliki sikap adaptif, kreatif, dan inovatif (Dessler, 2000; Poerwanto, 2013). SDM yang kompeten, adaptif, dan inovatif menjadi kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai keunggulan bersaing jangka panjang. Oleh karena itu, pengelolaan SDM tidak hanya berfokus pada aspek administratif, tetapi harus diarahkan pada pengembangan potensi individu agar mampu memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi. Karyawan yang menunjukkan *innovative work behavior* berperan penting dalam membantu organisasi menghadapi tantangan eksternal maupun internal.

Tuntutan utama terhadap SDM saat ini adalah kemampuan berinovasi. Inovasi tidak hanya datang dari pimpinan atau tim riset, tetapi juga dari individu di berbagai level organisasi yang menunjukkan perilaku kerja inovatif. *Innovative work behavior* didefinisikan sebagai perilaku individu yang berkaitan dengan inisiasi dan implementasi ide-ide baru yang bermanfaat bagi pekerjaan dan organisasi (Janssen, 2000; Rasha &

Ghoneim, 2024). Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan kondisi kerja yang mendukung munculnya perilaku kerja inovatif dari setiap karyawan. Namun, dalam kenyataannya, banyak ide atau inovasi yang muncul dari karyawan tidak dapat diimplementasikan. *Innovative work behavior* mengacu pada penciptaan, promosi, dan implementasi ide-ide unik yang disengaja dalam sebuah organisasi yang mencakup "semua perilaku karyawan yang terkait dengan fase-fase yang berbeda dalam proses inovasi" (De Spiegelaere *et al.*, 2015). Hal ini terjadi bukan karena gagasan tersebut kurang relevan, tetapi karena perusahaan memiliki sistem otorisasi yang sangat terpusat.

PT. PLN sebagai BUMN monopoli di sektor ketenagalistrikan memiliki struktur organisasi yang hirarki, di mana kebijakan dan keputusan strategis ditentukan oleh kantor pusat. Sementara karyawan yang menghasilkan ide-ide baru dan mutakhir lebih kreatif Amabile (1996), oleh karena itu, kreativitas karyawan hanya merupakan bagian dari *innovative work behavior*. Kondisi tersebut menciptakan kesenjangan antara inisiatif individu dan sistem organisasi. Karyawan yang berinisiatif, kreatif, dan memiliki semangat untuk melakukan pembaruan kerap kali harus menahan diri karena ruang aktualisasi inovasi mereka dibatasi oleh regulasi dan struktur wewenang yang kaku. Hal ini pada akhirnya dapat menimbulkan perasaan tidak dihargai, kehilangan motivasi, dan menurunnya keterlibatan dalam organisasi (Amabile, 1996).

Fenomena yang terlihat di PT. PLN (Persero) ULP Ngawi terkait indikator *time balance* adalah adanya tantangan bagi sebagian karyawan dalam membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Meskipun jam kerja telah diatur secara formal, tuntutan pekerjaan seperti perbaikan jaringan listrik darurat, gangguan pasokan, atau pekerjaan tambahan di luar jam kerja membuat sebagian karyawan harus mengorbankan waktu pribadi, termasuk waktu bersama keluarga. Namun, terdapat juga karyawan yang mampu mengelola waktu secara efektif sehingga tetap dapat menjalankan tugas kerja tanpa mengganggu aktivitas pribadi. Hal ini menunjukkan adanya variasi kemampuan manajemen waktu di antara karyawan. Situasi ini menarik untuk diteliti, karena pembagian waktu yang seimbang diyakini dapat memengaruhi tingkat keterlibatan kerja (*work engagement*) dan perilaku inovatif (*innovative work behavior*) karyawan.

Situasi seperti ini, penting untuk melihat sejauh mana kondisi *work life balance* dan keterlibatan kerja dapat memengaruhi kemampuan pegawai dalam menunjukkan perilaku kerja inovatif. Li Zhi dan Zhu Fan (2007); Sultika & Hartijast (2017) percaya bahwa saat ini Faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan inovasi karyawan terutama melibatkan dua aspek: pertama adalah faktor sistem internal karyawan, termasuk faktor kepribadian, faktor keterampilan, faktor gaya kognitif, faktor motivasi, dan faktor nilai, yang kedua adalah faktor sistem eksternal karyawan, terutama mencakup faktor iklim organisasi, faktor manajer perusahaan, dan faktor mode manajemen.

Work life balance dan *work engagement* berada pada tingkat tinggi, karyawan memiliki kondisi psikologis yang memungkinkan mereka untuk berpikir kreatif dan menunjukkan perilaku kerja inovatif meski berada dalam struktur organisasi yang terbatas. Struktur organisasi di BUMN yang cenderung birokratis dan regulatif sering menjadi kendala dalam mendorong inovasi karena adanya ketakutan akan pelanggaran SOP atau penyimpangan dari kebijakan yang baku (Suwarno *et al.*, 2017) . Struktur BUMN yang monopoli dan penuh regulasi seperti PLN, terkadang perilaku kerja inovatif dianggap sebagai pelanggaran terhadap standar operasional atau dianggap menyimpang dari kebijakan baku. Akibatnya, tidak semua ide diterima dengan tangan terbuka. Hal ini dapat menimbulkan paradoks: perusahaan mendorong inovasi, namun pada saat yang sama membatasi implementasinya melalui struktur kewenangan yang kaku.

Bentuk kualitas SDM yang sangat dibutuhkan di lingkungan kerja PLN saat ini adalah *innovative work behavior*. Janssen, (2000); Rasha & Ghoneim, (2024) menjelaskan bahwa *innovative work behavior* mencakup tiga tahap, yakni menciptakan ide, mempromosikan ide, dan mengimplementasikan ide dalam konteks pekerjaan. Karyawan yang memiliki perilaku inovatif akan lebih responsif terhadap masalah di lapangan, mampu menciptakan solusi kreatif, serta aktif dalam mengusulkan dan menerapkan perubahan yang meningkatkan efisiensi dan kualitas kerja. Dalam konteks PLN, di mana proses bisnis sangat diatur oleh standar operasional dan regulasi ketat, kemampuan untuk tetap berpikir

inovatif menjadi tantangan tersendiri. Perkembangan teknologi di sektor ketenagalistrikan yang semakin pesat juga menuntut PLN untuk beradaptasi dengan berbagai bentuk layanan digital dan sistem berbasis otomatisasi. Modernisasi ini seharusnya diiringi dengan fleksibilitas organisasi dalam menerima dan menjalankan ide-ide baru. Sayangnya, struktur birokrasi yang ketat sering kali membuat transformasi inovatif berjalan lambat, meskipun potensi SDM di tingkat unit kerja sudah ada dan siap berubah (Schaufeli & Bakker, 2004; Ergun et al., 2025).

Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang mengalami beban kerja tinggi, jam kerja tidak fleksibel, serta kurangnya dukungan untuk menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Hal ini berpotensi menurunkan keterlibatan kerja serta mempengaruhi minat mereka untuk berinovasi. Sebagai contoh, pada beberapa unit kerja di sektor energi seperti PT. PLN (Persero), ditemukan bahwa meskipun kinerja operasional berjalan optimal, namun tidak diiringi dengan munculnya ide-ide inovatif dari karyawan. Kondisi ini menandakan perlunya penguatan aspek *work life balance* dan *work engagement* dalam mendorong *innovative work behavior*.

Penelitian sebelumnya telah membahas hubungan antara *Work Life Balance* dan *Work Engagement* terhadap perilaku inovatif. Namun, hasilnya masih bervariasi. Misalnya, penelitian oleh Badrianto & Ekhsan (2021) menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap *Innovative Work Behavior*, sementara penelitian oleh Rasha & Ghoneim

(2024) menyatakan bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan bila tidak didukung dengan tingkat *Work Engagement* yang tinggi. Pada penelitian yang telah dilakukan Reano *et al.*, (2022) bahwa keterlibatan kerja berpengaruh secara signifikan dan bernilai positif terhadap perilaku kerja inovatif. Hal ini bermakna jika keterlibatan kerja yang dirasakan pegawai meningkat maka perilaku kerja inovatif juga semakin meningkat. Dalam organisasi dengan struktur fleksibel seperti perusahaan teknologi atau start-up, *work engagement* dan *work life balance* terbukti mampu mendorong *innovative work behavior* secara signifikan (Pieterse *et al.*, 2010). Namun, Suwarno (2017); Ergun *et al.*, (2025) menunjukkan bahwa dalam organisasi birokratis seperti BUMN, perilaku inovatif sering kali terhambat meskipun *work life balance* dan *work engagement* berada pada tingkat tinggi. Ini menunjukkan adanya gap kontekstual, yaitu perbedaan efektivitas kedua variabel tersebut tergantung pada jenis struktur organisasi.

Variabel dukungan organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif, hal ini bermakna bahwa jika dukungan organisasi meningkat maka perilaku kerja inovatif juga semakin meningkat. Perilaku kerja inovatif sangat penting bagi efektivitas dan kelangsungan hidup organisasi, terutama pada lingkungan organisasi yang berubah dengan cepat, di mana karyawan memikirkan dan menerapkan ide-ide yang inovatif dalam merespon perubahan lingkungan kerja (Pieterse *et al.*, 2010).

Kirchmeyer (2000) berpendapat bahwa *work-life balance* berarti karyawan berada dalam keadaan yang memuaskan dalam semua bidang kehidupan, yang tercermin dari kemampuan untuk mengalokasikan waktu, energi, dan sumber daya pribadi. *Work life balance*, yang merujuk pada keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, merupakan kondisi yang memungkinkan karyawan menjaga energi, motivasi, dan fokus dalam pekerjaan. Karyawan yang memiliki *work life balance* yang baik cenderung lebih sehat secara mental dan lebih siap menyumbangkan ide kreatif (Greenhaus dan Allen, 2011). *Work engagement*, yaitu keadaan di mana karyawan merasa terlibat secara penuh, antusias, dan memiliki komitmen tinggi terhadap pekerjaan.

Schaufeli dan Bakker (2010) menjelaskan bahwa keterlibatan kerja memiliki nilai tambah yang lebih dibandingkan dengan "perilaku ekstra peran", yang berkaitan dengan melakukan lebih dari yang diminta; "komitmen organisasi", yang merupakan keadaan keterikatan secara psikologis; "kepuasan kerja", yang merupakan kondisi emosional yang menyenangkan; dan "gila kerja", yang merupakan keinginan yang tidak dapat dikontrol. Karyawan yang *engaged* cenderung bekerja lebih giat, berpikir lebih aktif, dan memiliki keinginan kuat untuk memberikan kontribusi nyata, termasuk dalam bentuk inovasi (Schaufeli & Bakker, 2004). Namun, apabila lingkungan kerja tidak memberi ruang untuk ide mereka dijalankan, tingkat *engagement* ini dapat berbalik menjadi demotivasi. Bahwa *Promotion Focus*, *Prevention Focus*, dan *Perceived*

Organizational Support berpengaruh secara positif terhadap *work engagement*. *Work engagement* juga memediasi ketiga variabel tersebut terhadap *Innovation Work Behavior*. Namun, *inclusive leadership* tidak berpengaruh terhadap *work engagement* dan juga tidak dimediasi oleh *work engagement* terhadap *innovation work behavior*. Keterlibatan karyawan dapat memaksimalkan semangat, dedikasi, serta pemahaman pegawai yang memotivasi bawahan untuk terlibat dalam *innovative work behavior* secara efektif sehingga mereka bangga dan puas dengan hasil kerja mereka (Bannay *et al.*, 2020).

Karyawan yang mampu menunjukkan *innovative work behavior* dapat menjadi agen perubahan yang penting, mendorong adaptasi terhadap perkembangan teknologi, serta meningkatkan daya saing perusahaan di era disrupsi. Selain itu, *innovative work behavior* juga mencerminkan komitmen karyawan terhadap kemajuan organisasi, karena mereka tidak hanya menyelesaikan tugas secara rutin, tetapi juga terus mencari cara untuk memperbaiki dan memperbarui sistem kerja yang ada. Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa sebagian karyawan di PT. PLN (Persero) ULP Ngawi telah menunjukkan potensi tersebut. Hal ini tercermin dari beberapa inovasi nyata seperti penerapan sistem monitoring jaringan berbasis digital untuk mempermudah deteksi gangguan, modifikasi prosedur perbaikan agar lebih cepat dan efisien, serta inisiatif penggunaan aplikasi internal untuk mempermudah koordinasi antar tim lapangan dan kantor. Inovasi-inovasi tersebut tidak hanya meningkatkan efisiensi

operasional, tetapi juga mengurangi waktu penanganan gangguan yang berdampak langsung pada kepuasan pelanggan. Dukungan manajemen dalam memberikan ruang dan kesempatan bagi karyawan untuk bereksperimen menjadi faktor penting yang memicu munculnya ide-ide baru. Dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif, potensi *innovative work behavior* karyawan diharapkan terus berkembang dan memberikan kontribusi berkelanjutan bagi perusahaan. Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa sebagian karyawan di PT. PLN (Persero) ULP Ngawi telah menunjukkan potensi tersebut. Hal ini tercermin dari beberapa inovasi nyata seperti:

Tabel 1.1 Inovasi PT. PLN (Persero) ULP Ngawi

No	Inovasi	Tahun
1	Desible (Deksel Fleksible)	2021
2	Alat Deteksi Pencurian Kabel Berbasis Arduino	2023
3	I Money (Integrasi Monitoring Sistem Dummy)	2023
4	Cover Disconnectings Switch Dan Cut Out Jaringan	2022

Sumber: PT. PLN (Persero) ULP Ngawi

Keempat inovasi di atas merupakan bukti nyata bahwa karyawan di PT. PLN (Persero) ULP Ngawi memiliki potensi untuk melakukan perilaku kerja inovatif. Mereka tidak hanya menjalankan pekerjaan sesuai SOP, tetapi juga mampu mengidentifikasi masalah, menciptakan solusi kreatif, dan mengimplementasikan ide tersebut dalam praktik kerja sehari-hari. Namun demikian, jumlah dan jenis inovasi ini masih terfokus pada aspek teknis dan operasional. Janssen, (2000); Rasha & Ghoneim, (2024) menjelaskan bahwa *innovative work behavior* mencakup tiga tahap, yakni

menciptakan ide, mempromosikan ide, dan mengimplementasikan ide dalam konteks pekerjaan.

Greenhaus dan Allen (2011) menjelaskan bahwa karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara peran di tempat kerja dan peran dalam kehidupan pribadi akan lebih tenang secara emosional, minim stres, dan memiliki energi yang lebih besar untuk berpikir kreatif. Di sisi lain, ketidakseimbangan kerja-hidup cenderung menimbulkan kelelahan psikologis dan menurunkan produktivitas, termasuk menghambat kemunculan ide-ide baru.

Tabel 1.2 Data Pra Survei *Work Life Balance* Pada PT. PLN (Persero) ULP Ngawi

Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
Karyawan yang memiliki waktu luang untuk keluarga dan hobi melaporkan tingkat stres yang lebih rendah	4,5%	2,3%	15,9%	45,5%	21,8%
Karyawan yang memiliki dukungan dari atasan untuk berpartisipasi dalam kegiatan di luar pekerjaan melaporkan tingkat inovasi yang lebih tinggi	2,3%	2,3%	22,7%	50%	22,7%
Karyawan yang merasa puas dengan waktu yang dihabiskan untuk keluarga dan hobi cenderung lebih produktif di tempat kerja	2,3%	4,5%	29,5%	25%	38,6%

Sumber: PT. PLN (Persero) ULP Ngawi

Data di atas memperlihatkan bahwa *work life balance* memiliki dampak nyata terhadap aspek-aspek penting dalam dunia kerja, seperti keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan (Hudson 2005; Arifin & Rozikin, 2024). Di lingkungan kerja seperti PT PLN (Persero) ULP Ngawi, di mana tuntutan operasional bisa

cukup tinggi, menciptakan ruang bagi karyawan untuk menyeimbangkan hidup pribadi dan profesional akan sangat berkontribusi pada kinerja mereka secara keseluruhan. Oleh karena itu, manajemen perlu mempertimbangkan pendekatan yang lebih humanis, seperti kebijakan fleksibel, dukungan emosional, serta komunikasi dua arah yang mendorong keterbukaan dan penghargaan atas kehidupan pribadi karyawan.

Penelitian yang menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap, seperti penelitian oleh Aditya & Saraswati (2024) yang menemukan bahwa keseimbangan kehidupan kerja mendukung kreativitas dan perilaku inovatif karyawan. Namun, penelitian lain seperti oleh Utari & Perdana (2024) justru menunjukkan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap IWB, terutama pada organisasi dengan beban kerja tinggi. Ketidakkonsistenan ini menunjukkan bahwa hasil-hasil empiris sebelumnya masih belum seragam, sehingga perlu dilakukan penelitian lanjutan.

Faktor lain yang juga memiliki hubungan erat dengan memengaruhi *innovative work behavior* adalah *work engagement*. Schaufeli *et al.*, (2002) mendefinisikan *work engagement* sebagai kondisi psikologis positif yang ditandai dengan semangat (*vigor*), dedikasi, dan penyerapan (*absorption*) dalam bekerja. Karyawan yang *engaged* biasanya menunjukkan antusiasme yang tinggi dalam menyelesaikan tugas, serta terdorong untuk melakukan hal-hal baru, bahkan di luar perintah atasan. Bakker & Xanthopoulou, (2013)

menyatakan bahwa *work engagement* berperan sebagai sumber energi psikologis yang dapat mendorong munculnya perilaku kerja inovatif.

Melihat kondisi ini, menjadi penting untuk meneliti secara empiris sejauh mana *work life balance* dan *work engagement* memengaruhi *innovative work behavior* pada karyawan PLN, khususnya di unit ULP yang menjadi ujung tombak layanan pelanggan. Penelitian ini bertujuan untuk memahami apakah dengan menciptakan keseimbangan hidup dan keterlibatan kerja yang baik, perusahaan mampu tetap mempertahankan semangat inovasi karyawan, meskipun berada dalam kerangka kerja yang terbatas oleh otoritas pusat.

Tabel 1.2 Data Pra Survei *Work Engagement* Pada PT. PLN
(Persero) ULP Ngawi

Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
Karyawan yang memiliki semangat tinggi cenderung lebih aktif berpartisipasi dalam proyek-proyek inovatif	2,3%	0%	18,2%	50%	29,5%
Karyawan yang memiliki dedikasi tinggi cenderung lebih bersedia untuk bekerja lembur dan mengambil tanggung jawab tambahan	6,8%	9,1%	27,3%	36,4%	20,5%
Karyawan dengan daya serap tinggi cenderung lebih cepat dalam mengimplementasikan teknologi baru dan proses kerja, yang berkontribusi pada peningkatan efisiensi	2,3%	0%	18,2%	50%	29,5%

Sumber: PT. PLN (Persero) ULP Ngawi

Dari ketiga pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat *work engagement* yang tinggi (semangat, dedikasi, dan daya serap)

berkontribusi nyata terhadap partisipasi inovatif. Schaufeli dan Bakker, (2004); Rasha & Ghoneim, (2024) kesediaan untuk mengambil tanggung jawab tambahan, kemampuan mengimplementasikan inovasi dan efisiensi proses kerja. Fenomena ini mengindikasikan bahwa manajemen di PT PLN (Persero) ULP Ngawi perlu terus membangun budaya kerja yang mendukung keterlibatan karyawan, tidak hanya dalam menjalankan tugas rutin, tetapi juga dalam menciptakan nilai tambah melalui inovasi dan peningkatan proses.

Penelitian oleh Bannay *et al.*, (2020); Reano *et al.*, (2022) menunjukkan bahwa work engagement memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap *innovative work behavior*. Akan tetapi, studi Li Zhi & Zhu Fan (2007) menekankan bahwa faktor internal seperti kepribadian dan nilai karyawan lebih dominan dalam membentuk perilaku inovatif dibandingkan keterlibatan kerja. Perbedaan ini menimbulkan pertanyaan apakah *work engagement* merupakan faktor utama pendorong inovasi atau hanya faktor pendukung di samping variabel psikologis lain yang lebih mendalam.

Penelitian ini, diharapkan diperoleh pemahaman mendalam mengenai pentingnya mendukung aspek psikologis karyawan untuk mendorong inovasi, serta memberikan masukan kepada manajemen PLN mengenai cara mengelola SDM secara lebih fleksibel dan adaptif. Pemberdayaan karyawan itu cenderung menambah inisiatif pribadi

karyawan karena mereka akan mampu mengidentifikasi dan mengasumsikan rasa kepemilikan psikologis terhadap pekerjaan mereka. Selain itu, pemberdayaan karyawan juga dapat menambah motivasi dan produktivitas kerja karyawan, sebab pemberdayaan sangat membantu meningkatkan partisipasi karyawan secara lebih efektif serta kreatif dan inovatif (Suraya & Suryosukmono, 2024). Hal ini menjadi semakin penting mengingat inovasi karyawan merupakan aset berharga dalam menghadapi perubahan eksternal yang cepat, terutama dalam sektor energi yang semakin kompetitif dan berbasis teknologi.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan dengan permasalahan yang diperoleh dari survei yang dilakukan dan adanya gap research yang ditunjukkan oleh penelitian terdahulu, serta mengingat pentingnya *work life balance* dan *work engagement* dalam meningkatkan *innovative work behavior*, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Work Life Balance* dan *Work Engagement* Terhadap *Innovative Work Behavior* Pada PT. PLN (Persero) ULP Ngawi”**.

B. Batasan Masalah

Penelitian yang dilakukan hanya membatasi pada pokok masalah agar penelitian terarah. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Penelitian hanya akan dilakukan pada pegawai PT. PLN (Persero) ULP Ngawi

2. Variabel penelitian akan dibatasi pada masalah yang meliputi: *Work Life Balance* (X1), *Work Engagement* (X2), dan *Innovative Work Behavior* (Y)

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, masalah yang difokuskan penulis untuk diteliti adalah sebagai berikut:

1. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap *innovative work behavior* pada karyawan PT. PLN (Persero) ULP Ngawi?
2. Apakah *work engagement* berpengaruh terhadap *innovative work behavior* pada karyawan PT. PLN (Persero) ULP Ngawi?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan secara empiris pengaruh *Work Life Balance* dan *Work Engagement* terhadap *Innovative Work Behavior* pada pegawai PT. PLN (Persero) ULP Ngawi. Penelitian ini secara khusus bertujuan untuk mengukur seberapa besar kontribusi masing-masing variabel independen, baik secara parsial, dalam mendorong perilaku kerja inovatif pegawai, sehingga dapat memberikan gambaran mengenai pentingnya keseimbangan kehidupan kerja dan keterlibatan kerja dalam menciptakan inovasi di lingkungan organisasi.

E. Manfaat Penelitian

Berikut adalah manfaat teoritis dan manfaat praktis dari penelitian mengenai *pengaruh Work Life Balance dan Work Engagement* terhadap *Innovative Work Behavior* pada PT. PLN (Persero) ULP Ngawi:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat ini berkaitan dengan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan:

- 1) Hasil penelitian ini dapat memperkaya literatur akademik dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai keterkaitan antara *work life balance*, *work engagement*, dan *innovative work behavior*.
- 2) Hasil penelitian ini memberikan kontribusi dalam pembentukan atau pengujian model konseptual yang mengaitkan dua variabel penting (*work life balance* dan *work engagement*) terhadap perilaku inovatif karyawan (*innovative work behavior*).
- 3) Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya dalam mengembangkan topik yang sama atau mengkaji faktor-faktor lain yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif.

2. Manfaat Praktis

Manfaat ini dapat langsung dirasakan oleh perusahaan atau pemangku kepentingan:

- 1) Bagi Perusahaan
 - a) Memberikan gambaran mengenai pentingnya menjaga keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi karyawan (*work life balance*) untuk mendorong perilaku kerja inovatif.
 - b) Memberikan pemahaman bahwa keterlibatan emosional dan psikologis karyawan terhadap pekerjaan (*work engagement*) berdampak positif pada kemauan mereka untuk berinovasi.
 - c) Menjadi dasar dalam menyusun kebijakan HRD terkait pengelolaan keseimbangan kerja dan peningkatan keterlibatan karyawan, guna mendorong budaya inovasi dalam organisasi.
- 2) Bagi Manajer dan Atasan, Penelitian ini dapat dijadikan pedoman dalam merancang lingkungan kerja yang mendukung baik dari segi waktu maupun emosi, agar karyawan dapat lebih termotivasi untuk menghasilkan ide-ide kreatif.
- 3) Bagi Karyawan, Memberikan pemahaman bahwa keterlibatan aktif dan keseimbangan hidup akan membantu mereka dalam menciptakan dan mengimplementasikan inovasi di tempat kerja.