

HUBUNGAN ANTARA *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DENGAN PERILAKU KERJA INOVATIF PADA PEGAWAI LEMBAGA PEMASYARAKATAN KELAS 1 SEMARANG

Vania Maulidya Ramadhani¹, Harlina Nurtjahjanti¹

¹Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro
Jalan Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, 50275

E-mail: vaniamaulidya88@gmail.com

ABSTRAK

Pegawai lembaga pemasyarakatan dituntut untuk bekerja secara kreatif dan adaptif di tengah tekanan kerja yang tinggi dan keterbatasan sumber daya. Dalam situasi tersebut, perilaku kerja inovatif menjadi perilaku penting yang perlu dimiliki setiap pegawai agar mampu menghasilkan solusi baru dan meningkatkan efektivitas kerja organisasi. Berbagai kajian menunjukkan bahwa salah satu faktor eksternal yang berkontribusi terhadap munculnya perilaku tersebut adalah *Perceived Organizational Support* (POS), yakni seberapa kuat persepsi pegawai bahwa organisasi menghargai kontribusi dan memperhatikan kesejahteraan mereka. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *perceived organizational support* dengan perilaku kerja inovatif pada pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas 1 Semarang. Populasi penelitian ini terdiri dari 140 pegawai dengan sampel penelitian sebanyak 103 pegawai yang ditentukan dengan metode *proportional random sampling*. Pengumpulan data penelitian menggunakan Skala Perilaku Kerja Inovatif yang dikonstruksi berdasarkan aspek De Jong dan Den Hartog (2010) (19 butir, $\alpha = 0.926$) dan Skala *Perceived Organizational Support* yang dimodifikasi dari Purwaningrum dkk. (2022) berdasarkan teori Eisenberger dkk. (1986) (13 butir, $\alpha = 0.896$). Analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan teknik non-parametrik *Spearman's Rho*. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan positif yang signifikan antara *perceived organizational support* dengan perilaku kerja inovatif ($r = 0.684$, $p < 0.001$). Semakin tinggi *perceived organizational support* yang dirasakan pegawai maka semakin tinggi pula perilaku kerja inovatif yang ditampilkan dan berlaku sebaliknya.

Kata kunci: *perceived organizational support*; perilaku kerja inovatif; lembaga pemasyarakatan.

**THE RELATIONSHIP BETWEEN PERCEIVED ORGANIZATIONAL
SUPPORT AND INNOVATIVE WORK BEHAVIOR AMONG EMPLOYEES
OF LEMBAGA PEMASYARAKATAN KELAS 1 SEMARANG**

Vania Maulidya Ramadhani¹, Harlina Nurtjahjanti¹

**¹Faculty of Psychology, Diponegoro University
Prof. Mr. Sunario Street, Tembalang, Semarang, 50275**

E-mail: vaniamaulidya88@gmail.com

ABSTRACT

Correctional institution employees are required to work creatively and adaptively amid high work pressure and limited resources. In such circumstances, innovative work behavior becomes an important behavior that every employee needs to possess in order to produce new solutions and improve the organizational work effectiveness. Various studies indicate that one of the external factors contributing to the emergence of such behavior is Perceived Organizational Support (POS), namely how strongly employees perceive that the organization values their contributions and cares about their well-being. The purpose of this study is to determine the relationship between perceived organizational support and innovative work behavior among employees of the Lembaga Pemasyarakatan Kelas 1 Semarang. The research population consisted of 140 employees with a research sample of 103 employees determined by proportional random sampling method. Research data collection used the Innovative Work Behavior Scale constructed based on De Jong and Den Hartog's (2010) aspects (19 items, $\alpha = 0.926$) and the Perceived Organizational Support Scale modified from Purwaningrum et al. (2022) based on Eisenberger et al. (1986) theory (13 items, $\alpha = 0.896$). Data analysis used in this study employed the non-parametric Spearman's Rho technique. The results of this study indicate that there is a significant positive relationship between perceived organizational support and innovative work behavior ($r = 0.684$, $p < 0.001$). The higher the perceived organizational support felt by employees, the higher the innovative work behavior displayed.

Keywords: *perceived organizational support; innovative work behavior; correctional institution.*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Lembaga pemasyarakatan adalah salah satu aspek sistem peradilan pidana Indonesia yang bertanggung jawab atas pembinaan dan pendidikan warga binaan (Rahmat dkk., 2021). Pemerintah telah mengesahkan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1995 yang menjadi landasan hukum bagi lembaga pemasyarakatan untuk menjalankan tugasnya berdasarkan pada ketentuan Pasal 5 ayat (1) dan Pasal 20 ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945 (Mufti & Riyanto, 2023). Di Indonesia, lembaga pemasyarakatan menjalankan peran penting dalam pelaksanaan hukum pidana. Tujuannya adalah untuk mewujudkan misi sistem peradilan pidana dalam mengintegrasikan warga binaan ke dalam masyarakat, sehingga mereka dapat menjadi anggota masyarakat yang berkontribusi dan bertanggung jawab kepada negara dan bangsa (Raharjo & Subroto, 2022).

Berdasarkan data Direktorat Jenderal Pemasyarakatan (Ditjenpas) melalui Sistem Database Pemasyarakatan Publik per 6 September 2025, tercatat terdapat 532 Lembaga Pemasyarakatan (Lapas) dan Rumah Tahanan (Rutan) di seluruh Indonesia dengan kapasitas hunian sebesar 147.515 orang. Namun, jumlah penghuni mencapai 278.561 orang (Sistem Database Pemasyarakatan, 2025). Kondisi ini menunjukkan bahwa tingkat hunian berada pada 188,8% dari kapasitas yang tersedia, sehingga rata-rata tingkat *overcrowded* mencapai sekitar 89% di atas kapasitas normal. Dari data tersebut, menunjukkan adanya masalah kelebihan

kapasitas karena warga binaan dan tahanan berjumlah dua kali lipat dari kapasitas yang tersedia.

Salah satu lapas yang mengalami masalah kelebihan kapasitas ini adalah Lembaga Pemasyarakatan Kelas 1 Semarang. Lembaga Pemasyarakatan Kelas 1 Semarang atau biasa dikenal dengan Lapas Kedungpane merupakan salah satu fasilitas pemasyarakatan terbesar di Kota Semarang, karena di antara semua layanan pemasyarakatan di wilayah Jawa Tengah, Lembaga Pemasyarakatan Kelas 1 Semarang memiliki jumlah warga binaan terbanyak. Berdasarkan Sistem Database Pemasyarakatan (2026), Lembaga Pemasyarakatan Kelas 1 Semarang memiliki kapasitas untuk dihuni 663 warga binaan, tetapi saat ini jumlah warga binaan yang berada di Lembaga Pemasyarakatan Kelas 1 Semarang berjumlah 1.503 orang. Sementara itu, pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas 1 Semarang hanya berjumlah 152 orang.

Kondisi *overcrowding* di lembaga pemasyarakatan tidak hanya berdampak pada warga binaan, tetapi juga memberikan tekanan nyata pada pegawai lapas itu sendiri. Kelebihan kapasitas memberikan beban luar biasa pada pegawai karena dengan semakin banyaknya warga binaan yang harus dikelola, pegawai sering kali terdorong ke batas kemampuan mereka yang berujung pada kelelahan dan penurunan efektivitas kerja (Hamja, 2022). Pegawai lapas harus mampu mengelola situasi yang kompleks dan dinamis, mulai dari pengawasan keamanan hingga pembinaan warga binaan dengan sumber daya manusia dan fasilitas yang terbatas (Akbar dkk., 2023). Namun, di sisi lain tekanan tersebut justru dapat memantik munculnya perilaku inovatif. Menurut Acar (2018), tekanan waktu dan keterbatasan

sumber daya dapat mendorong individu untuk menjadi lebih kreatif karena kondisi tersebut dianggap sebagai sebuah tantangan yang memotivasi pegawai untuk bekerja lebih inovatif. Ketika pegawai terdorong oleh motivasi internal, situasi tekanan kerja justru dapat mendorong munculnya ide atau pendekatan yang lebih kreatif dalam menjalankan pekerjaannya. Motivasi internal menjadi salah satu faktor psikologis penting yang mendorong pegawai untuk menampilkan perilaku inovatif. Individu dengan motivasi kerja yang kuat cenderung lebih bersemangat untuk menciptakan solusi baru dan berperilaku inovatif dalam pekerjaannya (Sugianti dkk., 2020).

Inovasi merupakan hal krusial dalam pertumbuhan organisasi di era modern, tak terkecuali instansi pemerintah (Yunita, 2017). Menurut Al-hanakta dkk. (2023) organisasi harus mengembangkan berbagai jenis inovasi secara komprehensif, yaitu *product innovation*, *process innovation*, dan *organizational innovation* yang mencakup jasa atau layanan untuk meningkatkan kinerja. Menurut Peng dkk. (2021), inovasi dalam organisasi memiliki tiga level utama yaitu individu, kelompok, dan organisasi. Pada tingkat individu, inovasi ditunjukkan melalui perilaku kerja inovatif pegawai yang dapat meningkatkan produktivitas mereka di dalam organisasi. Pada tingkat kelompok, inovasi muncul dari upaya kolaboratif untuk mencapai tujuan inovatif. Pada tingkat organisasi inovasi hadir melalui lingkungan terbuka untuk penemuan yang dipadukan dengan strategi komunikasi dan keterlibatan dalam proses inovasi. Sumber daya manusia suatu organisasi merupakan investasi yang signifikan dalam mencapai inovasi (Khorakian dkk., 2019).

Menurut Scott dan Bruce (1994), perilaku kerja inovatif adalah bentuk perilaku yang bersifat kompleks yang dihasilkan oleh tiga tahapan yang berbeda yaitu penciptaan ide, promosi ide, dan perwujudan ide. Menurut Janssen (2000), perilaku kerja inovatif adalah berbagai tindakan yang berkaitan dengan produksi ide, dukungan ide, pelaksanaan ide, dan implementasi ide. Perilaku kerja inovatif mencakup kemampuan individu untuk menghasilkan konsep baru, berpikir kreatif, mencoba solusi baru, dan bersedia menghadapi risiko yang berkaitan dengan inovasi. Menurut De Jong dan Den Hartog (2010), perilaku kerja inovatif berkaitan dengan kemampuan pegawai untuk merancang dan mengimplementasikan konsep-konsep baru, mulai dari mengoptimalkan alur kerja operasional, mengidentifikasi peluang yang belum tergali, hingga meningkatkan performa organisasi secara menyeluruh. Perilaku kerja inovatif tidak hanya relevan pada sektor kreatif atau teknologi, melainkan dapat muncul pada berbagai jenis pekerjaan, termasuk pekerjaan dengan tugas-tugas terstruktur dan prosedural (De Jong & Den Hartog, 2010). Hal ini sejalan dengan pandangan Nguyen dkk. (2020) menegaskan bahwa proses penciptaan ide, promosi ide, dan perwujudan ide dapat terjadi di berbagai konteks organisasi, termasuk instansi pemerintah.

Meskipun demikian, perlu dipahami bahwa intensitas dan bentuk perilaku kerja inovatif yang dapat ditampilkan oleh pegawai tidak selalu seragam, melainkan dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan masing-masing. Di lingkungan Lembaga Pemasyarakatan Kelas 1 Semarang, terdapat beragam divisi dengan karakteristik tugas yang berbeda. Divisi seperti Tata Usaha, Giatja, dan Pembinaan cenderung memiliki ruang yang lebih luas untuk mengeksplorasi pendekatan kerja baru,

sementara divisi keamanan seperti Kamtib dan KPLP beroperasi di bawah aturan yang lebih ketat untuk menjaga keamanan dan pengawasan. Meski begitu, De Jong dan Den Hartog (2010) menegaskan bahwa inovasi tidak harus berupa perubahan besar, melainkan dapat berupa perbaikan kecil dalam pekerjaan, peningkatan efisiensi, atau cara baru dalam menyelesaikan tantangan operasional sehari-hari. Dengan demikian, meskipun bentuk dan ruang inovasi yang tersedia berbeda antar divisi, perilaku kerja inovatif dalam kadar tertentu tetap relevan dan dapat muncul dalam institusi ini.

Para peneliti menggunakan istilah “generasi ide” untuk merujuk pada proses menemukan solusi. Solusi yang sesuai dengan kebutuhan atau masalah saat ini akan muncul dari perilaku inovatif. Solusi tersebut kemudian dipromosikan kepada orang lain untuk meyakinkan mereka tentang kelebihan dan kekurangannya. Hal ini membantu memastikan bahwa ide-ide yang diajukan tidak hanya ada di pikiran, tetapi juga memiliki potensi untuk menjadi kenyataan (Noviasari & Mulyana, 2022).

Pegawai lapas yang memiliki perilaku kerja inovatif akan menemukan solusi-solusi untuk mengatasi setiap tantangan keterbatasan sumberdaya, mengoptimalkan proses pembinaan, dan meningkatkan efisiensi operasional di tengah tekanan kerja yang tinggi (Akbar dkk., 2023). Kondisi overcrowding di Lembaga Pemasyarakatan Kelas 1 Semarang menjadikan perilaku kerja inovatif sebagai perilaku yang dibutuhkan secara nyata karena pegawai dituntut untuk menemukan cara-cara baru dalam mengelola beban kerja yang besar, baik dalam aspek administrasi, pembinaan, maupun pengawasan agar pelayanan tetap dapat

berjalan secara efektif. Bahkan dalam pekerjaan yang cenderung rutin dan prosedural, pegawai tetap dapat menunjukkan perilaku kerja inovatif melalui berbagai upaya pengembangan sistem dan layanan kerja. Hal ini terlihat dari adanya pemanfaatan teknologi digital untuk mendukung administrasi, pelayanan kunjungan, penyebaran informasi, hingga pengembangan media edukasi di lingkungan lembaga pemasyarakatan. Hal ini menjadikan perilaku kerja inovatif sebagai variabel yang relevan untuk diteliti pada konteks pegawai lembaga pemasyarakatan.

Perilaku kerja inovatif dapat muncul ketika ada faktor-faktor internal dan eksternal yang mempengaruhinya (Efandi & Syuhada, 2021). Faktor internal meliputi motivasi intrinsik yang dapat membuat karyawan lebih aktif berkreasi karena adanya keinginan tulus untuk memperbaiki keadaan (Rimasari dkk., 2025). Sejalan dengan itu, *passion* yang dimiliki pegawai memungkinkan perilaku inovatif muncul secara spontan karena pekerjaan sudah dianggap sebagai bagian dari identitas diri (Cahyaputri & Fajrianti, 2025). Keterlibatan kerja yang mendalam juga menjadi kunci dalam meningkatkan inisiatif dan kreativitas individu (Sari dkk., 2021). Lebih lanjut, Liu dkk. (2020) menyoroti pentingnya *paradox mindset* yaitu kemampuan individu dalam menerima dan mengelola dua tuntutan yang saling bertentangan secara produktif. Hal tersebut dapat mendukung pegawai tetap tangguh dan kreatif meskipun menghadapi berbagai tuntutan yang tidak menentu.

Namun, faktor internal tersebut tidak akan berjalan maksimal tanpa adanya dukungan dari lingkungan organisasi sebagai faktor eksternal. Gaya kepemimpinan yang bersifat etis dan inklusif menjadi determinan utama karena mampu

menciptakan norma yang mendukung gagasan baru serta membuat pegawai merasa aman secara psikologis untuk mengambil risiko (Rabie & Malek, 2020). Berbagai kebijakan sumber daya manusia memiliki peran yang sangat krusial dalam membangun suasana kerja yang mendukung munculnya perilaku inovatif. Penerapan sistem kerja tim yang solid, keterlibatan aktif pegawai dalam setiap pengambilan keputusan, serta adanya jaminan rasa aman dalam bekerja merupakan fondasi utama bagi terciptanya iklim inovasi di lingkungan organisasi (Al-taie & Khattak, 2024). Ketika seluruh bentuk dukungan pimpinan dan sistem penghargaan ini dirasakan secara nyata, maka akan terbentuk sebuah persepsi kuat dalam diri pegawai bahwa organisasi sangat menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Noviasari & Mulyana, 2022). Hal tersebut umumnya disebut sebagai *Perceived Organizational Support* (POS).

Menurut Eisenberger dkk. (1986), POS adalah persepsi yang dimiliki pegawai mengenai tingkat kepedulian dan perhatian yang diberikan organisasi, sehingga pegawai merasa dihargai atas usaha yang mereka lakukan. POS merupakan pengalaman yang dirasakan pegawai terkait dengan kebijakan, norma, dan prosedur organisasi terhadap pegawai, sehingga pegawai merasa yakin jika organisasi atau instansi menghargai upaya mereka (Eisenberger & Rhoades, 2001). POS terbentuk dari berbagai praktik organisasi yang dirasakan pegawai secara langsung, mencakup keadilan dalam penilaian kerja, dukungan dari atasan, ketersediaan pelatihan, serta kondisi kerja dan penghargaan yang memadai (Rhoades & Eisenberger, 2002). Bentuk-bentuk dukungan ini sangat relevan dalam konteks lingkungan kerja dengan beban tinggi, sebagaimana ditunjukkan oleh

penelitian Aufa dan Wijayanti (2025) pada karyawan perusahaan manufaktur di Semarang, di mana tingginya beban kerja dan target produksi yang ketat menjadikan dukungan organisasi sebagai sumber daya yang krusial bagi pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Eisenberger dkk. (2020) menegaskan bahwa dukungan organisasi yang konsisten dapat mengurangi ketegangan kerja (*work strain*) dan meningkatkan komitmen afektif pegawai. Dalam konteks Lembaga Pemasyarakatan Kelas 1 Semarang yang menghadapi tekanan struktural sangat tinggi, POS menjadi faktor eksternal yang krusial dalam mendukung munculnya perilaku kerja inovatif pegawai.

Berdasarkan temuan sejumlah penelitian terdahulu diketahui bahwa POS memiliki hubungan positif dengan perilaku kerja inovatif. Penelitian yang dilakukan oleh Noviasari dan Mulyana (2022) yang dilakukan pada Guru SMA menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara POS dengan perilaku kerja inovatif. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Aini dan Raharja (2023) yang dilakukan pada pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purworejo juga menunjukkan bahwa POS memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Sejalan dengan itu, penelitian yang di lakukan pada karyawan manajerial dan eksekutif di sektor manufaktur dan IT di Pakistan oleh Nazir dkk. (2019) menunjukkan bahwa keadilan organisasi dan POS secara signifikan berhubungan dengan komitmen afektif dan perilaku inovatif pegawai. Penelitian lain yang dilakukan oleh Al-taie dan Khattak (2024) pada staf akademik di Uni Emirat Arab (UEA) juga menunjukkan bahwa POS terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif.

Meskipun sejumlah penelitian telah menunjukkan hubungan positif antara POS dan perilaku kerja inovatif, penelitian yang dilakukan oleh Park dan Kim (2022), pada 350 pegawai full-time di Korea menunjukkan bahwa POS tidak memiliki korelasi langsung yang signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Dukungan organisasi saja tidak cukup untuk memicu perilaku inovatif tanpa adanya faktor perantara, yaitu pemberdayaan psikologis. Penelitian lain yang dilakukan oleh Putri dan Fazlurrahman (2025), di PT Pegadaian Dinoyotangsi Surabaya menunjukkan bahwa POS tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif secara langsung karena dukungan berupa penghargaan dan fasilitas tidak serta-merta mendorong karyawan untuk berinovasi jika tidak disertai dengan keterikatan karyawan. Hasil yang tidak konsisten tersebut mendorong peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut.

Berdasarkan penggalan data awal yang dilakukan dengan wawancara pada kedua pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas 1 Semarang ditemukan bahwa dinamika perilaku kerja inovatif di lingkungan Lembaga Pemasarakatan Kelas 1 Semarang menunjukkan gambaran yang beragam. Pegawai pertama secara terbuka mengungkapkan bahwa dinamika kerja masih didominasi oleh rutinitas yang monoton dan minim ruang untuk berinovasi. Hal ini karena selama bertahun-tahun ia ditempatkan di divisi yang sama dengan tugas yang tidak banyak berubah. Ia juga belum memiliki ide tertentu untuk perbaikan pekerjaan. Penyampaian ide pun sangat bergantung pada keterbukaan atasan. Meski demikian, keinginan untuk berkembang sebenarnya ada. Sementara itu, pegawai kedua menunjukkan gambaran yang sedikit berbeda. Meskipun baru bekerja sekitar dua tahun, ia sudah

pernah memunculkan inovasi kecil berupa penataan ulang berkas-berkas data pegawai yang sebelumnya tidak terorganisir dengan baik. Ide tersebut muncul dari pengalaman pribadi ketika menghadapi kesulitan dalam pencarian dokumen dan berhasil diimplementasikan dengan respons yang positif dari lingkungan kerja. Pegawai kedua juga menyatakan bahwa dirinya tidak merasa takut untuk mengajukan ide kembali di masa depan apabila ada gagasan yang lebih baik dan bersikap terbuka apabila ide orang lain yang dinilai lebih efisien. Meski demikian, pegawai kedua tetap mengakui bahwa lingkungan kerjanya kurang mendukung munculnya inovasi secara lebih luas, karena pekerjaan di bagian divisinya cenderung bersifat rutin dan tidak banyak memberi ruang untuk mengeksplorasi ide.

Dari sisi dukungan organisasi, kedua pegawai secara umum memberikan gambaran yang cukup positif. Pembagian tugas dinilai sudah adil, komunikasi dengan atasan berjalan dengan baik dan terbuka, serta kebijakan organisasi disampaikan secara merata kepada seluruh pegawai tanpa diskriminasi. Instansi juga memberikan berbagai bentuk apresiasi nyata, mulai dari penghargaan pegawai teladan, tunjangan kinerja, kemudahan pengajuan cuti, hingga dana sosial bagi pegawai yang sakit. Suasana saling mendukung antarpegawai pun turut dirasakan, terutama dari pegawai senior yang bersikap membimbing. Meski begitu, pegawai pertama mengungkapkan bahwa seringnya pergantian atasan membuat proses adaptasi komunikasi harus terus diulang, sehingga kedekatan dengan atasan tidak selalu bisa terbangun secara konsisten.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti menemukan adanya variasi temuan dari hasil penggalan data awal, di mana terdapat pegawai yang merasa kesulitan untuk mengembangkan inovasi dalam pekerjaan, sedangkan pegawai lain sudah mampu menunjukkan perilaku inovatif secara nyata. Kondisi ini mencerminkan bahwa kondisi perilaku kerja inovatif di lingkungan Lembaga Pemasarakatan Kelas 1 Semarang masih perlu diteliti lebih lanjut. Di sisi lain, meskipun sebagian besar penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang positif dan signifikan pada hubungan antara POS dengan perilaku kerja inovatif, ditemukan pula adanya ketidakkonsistenan hasil di antara beberapa studi yang mengungkapkan bahwa POS tidak selalu berkorelasi langsung dengan munculnya perilaku kerja inovatif. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut masih relevan untuk terus dikaji lebih dalam. Selain itu, penelitian yang secara khusus menggunakan setting lembaga pemsarakatan dengan kedua variabel ini masih sangat terbatas, padahal institusi ini memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan dengan organisasi atau perusahaan pada umumnya. Pegawai Lembaga Pemasarakatan menghadapi risiko, beban kerja, dan tanggung jawab yang tinggi karena berhadapan langsung dengan warga binaan yang tergolong populasi berisiko tinggi. Penelitian dengan topik ini biasanya dilakukan pada konteks perusahaan swasta, industri kreatif, dan pendidikan (Nazir dkk., 2019; Ismiantarari & Mulyana, 2021; Rahmah & Dwarawati, 2023 ; Al-taie & Khattak, 2024; Maharani & Izzati, 2026). Oleh karena itu, penelitian ini dirancang untuk menelaah secara komprehensif hubungan antara *Perceived Organizational Support* dan Perilaku Kerja Inovatif pada pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas 1 Semarang.

B. Rumusan Masalah

Apakah terdapat hubungan positif antara *perceived organizational support* dengan perilaku kerja inovatif pada pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas 1 Semarang?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan bukti empiris dan mengetahui bagaimana hubungan antara *perceived organizational support* dengan perilaku kerja inovatif pada pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas 1 Semarang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi ilmiah pada pengembangan teori Psikologi Industri dan Organisasi, khususnya yang berkaitan dengan *perceived organizational support* (POS) dan perilaku kerja inovatif.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi subjek penelitian

Penelitian ini dapat memberikan gambaran yang jelas bagi pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas 1 Semarang mengenai pentingnya *perceived organizational support* dalam mendorong perilaku inovatif di lingkungan kerja mereka. Pegawai diharapkan

dapat lebih termotivasi untuk mengembangkan ide-ide kreatif dan inovatif dalam menjalankan tugasnya.

b. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi referensi dan sumber data bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji hubungan antara *perceived organizational support* dan perilaku kerja inovatif atau variabel lain yang berkaitan dalam konteks instansi pemerintah khususnya lembaga pemasyarakatan.

c. Bagi Lembaga Pemasyarakatan Kelas 1 Semarang

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi Lembaga Pemasyarakatan Kelas 1 Semarang dalam merancang kebijakan yang dapat meningkatkan *perceived organizational support* pada pegawai, sehingga dapat mendorong perilaku inovatif yang berdampak positif pada kinerja dan efektivitas pembinaan warga binaan.