

Peran Innovative Behavior Sebagai Mediasi Pada Pengaruh Employee Engagement Terhadap Employee Performance

Faraz Muhammad Magfijar¹, Muhamad Ekhsan^{2*}

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pelita Bangsa, Indonesia

Corresponding email: muhamad.ekhsan@pelitabangsa.ac.id

Received 10 May 2024 /accepted 08 July 2024 /available online 21 July 2024

Article type: Research Article

DOI <http://dx.doi.org/10.47313/oikonomia.v20i2.3659>

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh perilaku inovatif pada perusahaan elektronik di Kawasan Industri Jababeka. **Metodologi** Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan data primer diperoleh melalui survei online menggunakan Google Formulir dari karyawan perusahaan elektronik di kawasan industri Jababeka. Populasi penelitian ini tidak diketahui secara pasti. Untuk menentukan ukuran sampel, penelitian ini menggunakan metode convenience sampling. Survei tersebut berjumlah 65 karyawan di perusahaan elektronik Jababeka. Program software SmartPLS versi 3.0 digunakan untuk melakukan analisis data, serta teknik analisis statistik dan analisis deskriptif. **Temuan** Hasil penelitian menunjukkan bahwa employee engagement berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, employee engagement berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif, dan employee engagement berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif. Perilaku inovatif juga terbukti berpengaruh positif terhadap hubungan antara employee engagement dan kinerja karyawan. **Saran** yang diberikan adalah memperluas populasi dan sampel dari berbagai perusahaan elektronik di beberapa kawasan industri agar mendapatkan hasil yang lebih representatif.

Kata kunci: Employee Engagement; Kinerja Karyawan; Perilaku Inovatif.

ABSTRACT

Purpose The aim of this research is to examine the effect of employee engagement on employee performance which is mediated by innovative behavior in electronics companies in the Jababeka Industrial Area. **Methodology** This research uses quantitative methods and primary data was obtained through an online survey using Google Forms from employees of electronics companies in the Jababeka industrial area. The population of this study is not known with certainty. To determine the sample size, this study used a convenience sampling method. The survey consisted of 65 employees at the Jababeka electronics company. The SmartPLS version 3.0 software program was used to carry out data analysis, as well as statistical analysis techniques and descriptive analysis. **Findings** The research results show that employee engagement has a significant effect on employee performance, employee engagement has a significant effect on innovative behavior, and employee engagement has a significant effect on innovative behavior. Innovative behavior has also been proven to have a positive effect on the relationship between employee engagement and employee performance. **Suggestion** is to expand the population and samples from various electronics companies in several industrial areas in order to get more representative results.

Keywords: Employee Engagement; Employee Performance; Innovative Behavior.

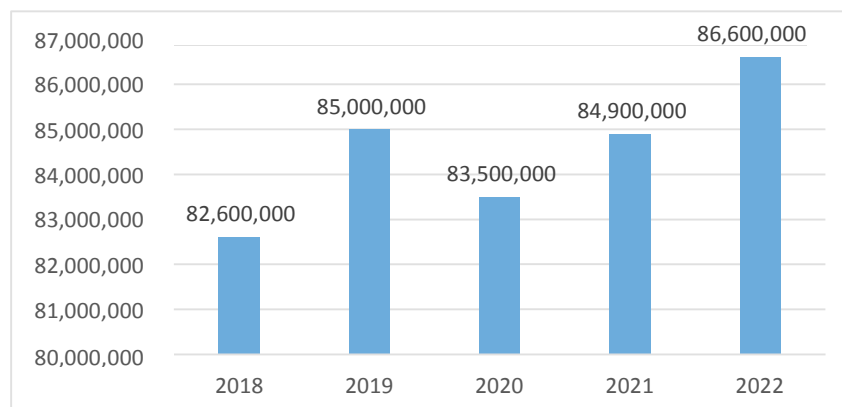
PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah salah satu masalah paling penting yang dihadapi dunia bisnis saat ini. Semua organisasi ingin memilih karyawan terbaik untuk mencapai visi, tujuan dan sasarannya karena mereka sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Tanpa karyawan yang cerdas, perusahaan tidak akan mampu mencapai tujuannya (Suhardi, 2018).

Menurut Huda (2020) mengatakan bahwa manajemen SDM ini merupakan bagian penting dari praktik yang baik karena pengelolaan sumber daya manusia selain menangani masalah keterampilan dan teknis juga harus membentuk perilaku yang baik di kalangan pegawai sehingga dapat berkontribusi dalam proses manajemen. Pegawai atau karyawan yang berusaha keras untuk mencapai tujuan perusahaan juga sangat penting untuk mencapainya.

Menurut Yuniarti et al. (2021) Employee Performance atau Kinerja karyawan merupakan kemampuan karyawan untuk melakukan tugasnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan berdasarkan kepentingan mereka sendiri. Dengan meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan dapat berkembang dan bertahan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai merupakan permasalahan yang sulit bagi manajemen. Sebab, kinerja pegawai sangat bergantung pada keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut Daniel (2019) Kinerja adalah hasil dari kemampuan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas dan jumlah yang dibutuhkan. Dengan memahami peran mereka di tempat kerja, karyawan dapat meningkatkan hasil kerja mereka. Oleh karena itu, perusahaan harus berfokus pada meningkatkan kinerja karyawan mereka dengan membantu dan melatih mereka untuk menyesuaikan diri dengan tempat kerja baru mereka. Kementerian Ketenagakerjaan melaporkan selama lima tahun terakhir, output tenaga kerja Indonesia mengalami peningkatan.



Gambar 1. Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja Indonesia (2018 - 2022)

Sumber : Sumber : Databoks.com

Berdasarkan Gambar 1. menunjukkan tingkat produktivitas tenaga kerja Indonesia pada tahun 2018 mencapai Rp 82,6 juta per tenaga kerja per tahun. Pada tahun 2019, angka produktivitas meningkat, tetapi pada tahun 2020, pandemi COVID-19 menyebabkan penurunan. Namun, pada tahun 2021, angka produktivitas kembali meningkat dan mencapai rekor Rp 86,6 juta per tenaga kerja per tahun pada 2022.

Menurut Zaman et al. (2019) Untuk mencapai tujuan perusahaan, kinerja karyawan sangat penting. Istilah "kinerja pegawai" mengacu pada hasil kerja yang dilakukan oleh orang-orang yang melakukan pekerjaannya sesuai dengan prinsip-prinsip yang mendefinisikan organisasi dan meningkatkan produktivitas. Batarliene et al., (2017) mengatakan bahwa dengan memahami peran mereka di tempat kerja, karyawan akan dapat meningkatkan hasil kerjanya. Oleh karena itu, perusahaan harus berkonsentrasi pada peningkatan kinerja karyawan melalui pemberian bantuan dan peningkatan kemampuan karyawan untuk menyesuaikan diri dengan situasi baru.

Perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat memperoleh keunggulan kompetitif di era globalisasi dan persaingan dunia bisnis yang semakin ketat. Salah satu faktor yang dianggap penting dalam meningkatkan Employee Performance adalah Employee Engagement. Karyawan yang terlibat cenderung lebih berkomitmen, produktif, dan berkontribusi lebih banyak kepada perusahaan (Saks, 2019). Penelitian terdahulu menjelaskan bahwa keterlibatan karyawan sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang terlibat secara emosional dan kognitif dengan pekerjaannya cenderung mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi, baik dalam hal kuantitas maupun kualitas (Bailey et al., 2017). Selain itu, mereka lebih inisiatif dan proaktif, dan mereka bersedia melakukan lebih banyak untuk mencapai tujuan organisasi. Namun demikian, penelitian lebih lanjut masih diperlukan tentang mekanisme yang mendasari hubungan antara Employee Engagement dan Employee Performance. Ini terutama penting karena peran Innovative Behavior sebagai faktor mediasi (Eldor & Vigoda-Gadot, 2017). Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa Innovative Behavior dapat menjadi mediator dalam hubungan ini (Kim & Park, 2020 ; Nguyen, 2023).

Anderson & Zhou, (2014) mengatakan bahwa Innovative Behavior mengacu pada kemampuan karyawan untuk mengembangkan dan menerapkan konsep baru di tempat kerja mereka. Perilaku inovatif semakin diakui sebagai komponen penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi. Karyawan yang terlibat cenderung lebih termotivasi untuk melakukan hal-hal baru dan mencoba menyelesaikan masalah (Rao, 2016). Perilaku inovatif juga dapat membantu karyawan beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi di perusahaan yang bergerak cepat dan dinamis (Shanker et al., 2017). Oleh karena itu, sangat penting untuk memahami bagaimana Innovative Behavior memediasi hubungan antara keterlibatan karyawan dan Employee Performance.

Innovative Behavior semakin diakui sebagai komponen penting dari kinerja karyawan. Karyawan yang inovatif memiliki kemampuan untuk menghasilkan solusi inovatif untuk masalah yang ada, menemukan cara baru untuk menyelesaikan masalah, dan membawa perubahan yang menguntungkan bagi organisasi (Jain, 2015). Penelitian terbaru menunjukkan bahwa Employee Engagement dapat menjadi titik awal Innovative Behavior. Karyawan yang terlibat cenderung menunjukkan lebih banyak energi, dedikasi, dan komitmen terhadap pekerjaan mereka; Hal ini mendorong mereka untuk berpikir out of the box dan mengambil risiko untuk mengeksplorasi ide-ide baru (Slåtten, & Lien, 2020).

Studi sebelumnya telah menemukan hubungan antara employee engagement,, , innovative behavior dan employee performance. Namun, sebagian besar penelitian berfokus pada pengaruh langsung keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan,

tanpa mempertimbangkan peran mediasi dari perilaku inovatif (Ismail et al., 2019; Nazir & Islam, 2020). Penelitian yang ada dilakukan dalam konteks budaya dan industri tertentu, sehingga membatasi kemampuan generalisasi hasil (Kim, 2017). Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk meningkatkan pemahaman kita tentang hubungan antara employee engagement, innovative behavior, dan employee performance melalui penerapan pendekatan mediasi yang lebih luas.

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Employee Performance

Menurut Yulius (2022) kinerja karyawan adalah kumpulan penilaian terhadap perilaku dan tindakan karyawan yang memungkinkan mereka untuk memberikan kontribusi dan hasil kerja yang positif untuk kemajuan organisasi. Ketika karyawan memiliki pengetahuan dan alat yang diperlukan dan memahami apa yang diharapkan dari mereka, (Diamantidis & Chatzoglou, 2019). Menurut Daulay et al. (2019) Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang kompetitif dan berkualitas. Pekerja akan berkinerja baik ketika mereka memiliki aturan atau kesepakatan dalam pekerjaan mereka dan memiliki keyakinan bahwa masa depan akan lebih baik.

Employee Engagement

Menurut Handoyo & Setiawan (2021) Keterlibatan karyawan didefinisikan sebagai keinginan karyawan untuk berkontribusi pada kemajuan organisasi dan keinginan mereka untuk meningkatkan kinerja organisasi. Jika perusahaan memperlakukan karyawannya dengan baik, mereka akan merasa terhubung dengan perusahaan dan lebih siap untuk membantu mengembangkannya. (Mone et al., 2018) Mengatakan bahwa Keterlibatan kerja adalah komponen utama yang mendorong kinerja karyawan tingkat tinggi. Perusahaan harus memastikan bahwa karyawannya terlibat sehingga mereka bersemangat saat melakukan pekerjaan mereka. Menurut Mazzei (2018) Employee Engagement yang berkembang dengan baik dapat dipengaruhi oleh ketahanan yang ada dalam diri karyawan. Ketahanan membawa hal positif dengan mempertimbangkan semua situasi yang dihadapi karyawan saat melakukan pekerjaannya.

Innovative Behavior

Menurut De Jong & Den Hartog (2010) Perilaku Inovatif mencakup proses di mana seseorang mengembangkan gagasan baru dan kemudian menerapkan gagasan tersebut. Karyawan yang menunjukkan perilaku inovatif akan lebih mampu menyelesaikan tugas, yang berarti peningkatan kinerja. Fatonah & Helmy (2021) mengatakan bahwa perilaku kerja yang kreatif sangat penting untuk pertumbuhan organisasi dan peningkatan kinerja karena inovasi meningkatkan efisiensi berbagai tugas. Semua perusahaan membutuhkan karyawan yang inovatif untuk meningkatkan kinerja perusahaan di tempat kerja. Menurut Birdi et al. (2019) perilaku inovatif adalah Kemampuan untuk mengembangkan ide-ide baru, mengkategorikannya sebagai ide-ide yang dapat dilaksanakan, dan menerapkannya ke lingkungan kerja.

Keterkaitan antara Employee Engagement terhadap Employee Performance

Penelitian Supriadi et al. (2022) membuktikan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh keterlibatan karyawan. Loyalitas karyawan terhadap pekerjaan mereka akan menurun, yang pada gilirannya mengakibatkan penurunan kinerja mereka. Engagement mengandung arti keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan. Upaya untuk melibatkan karyawan dalam kinerja harus didasari oleh aktivitas kerja yang menunjang. Perusahaan harus membangun hubungan yang kuat sehingga mereka dapat melihat apa yang perlu ditingkatkan dan ditingkatkan. Karena itu, dapat dikatakan bahwa variabel keterlibatan karyawan, yang terdiri dari pengakuan, pemberdayaan, kolaborasi, harapan, pertimbangan, dan kepercayaan, dapat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Nurdinah & Kurniawan (2019) yang menemukan adanya hubungan antara kinerja pekerja dengan engagement. Kinerja karyawan meningkat seiring dengan meningkatnya keterlibatan. Berdasarkan uraian penelitian di atas, hipotesis berikut dikemukakan:

H1 : Diduga bahwa Employee Engagement dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh Employee Performance.

Keterkaitan antara Innovative Behavior terhadap Employee Performance

Penelitian Alviani & Nuvriasari (2023) Hasilnya menunjukkan bahwa perilaku kreatif dapat memengaruhi kinerja pekerja. Semakin inovatif karyawan akan lebih produktif saat mereka bekerja. Ini mengikuti penelitian yang dilakukan oleh Santoso et al (2019) yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh tindakan inovatif. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan bergantung pada karyawan yang berperilaku inovatif. Berdasarkan uraian penelitian di atas, hipotesis berikut dikemukakan:

H2 : Diduga bahwa Innovative Behavior dipengaruhi secara positif dan signifikan terhadap Employee Performance
H2: Hipotesis dua dan seterusnya di sini.

Keterkaitan antara Employee Engagement terhadap Innovative Behavior

Penelitian D. Santoso & Nugraheni (2022) yang menunjukkan pengaruh keterlibatan karyawan terhadap perilaku inovatif. Karena mereka memiliki perasaan optimis dan tidak menganggap pekerjaan mereka sebagai beban, Karyawan yang memiliki keterlibatan tinggi umumnya mempunyai kinerja yang lebih baik. Karyawan merasa bergairah dan bahagia dalam pekerjaannya. Karyawan akan berusaha mencari cara baru untuk mempercepat pekerjaannya. Veriyanti & Nurhayati (2022) mengatakan hal yang sama bahwa perilaku inovatif mempengaruhi keterlibatan karyawan. Perilaku inovatif karyawan akan terus berkontribusi pada perusahaan karena mereka berusaha untuk menyampaikan ide-ide mereka untuk kemajuan organisasi. Berdasarkan uraian penelitian di atas, hipotesis berikut dikemukakan:

H3 : Diduga bahwa Employee Engagement dipengaruhi secara positif dan signifikan terhadap Innovative Behavior

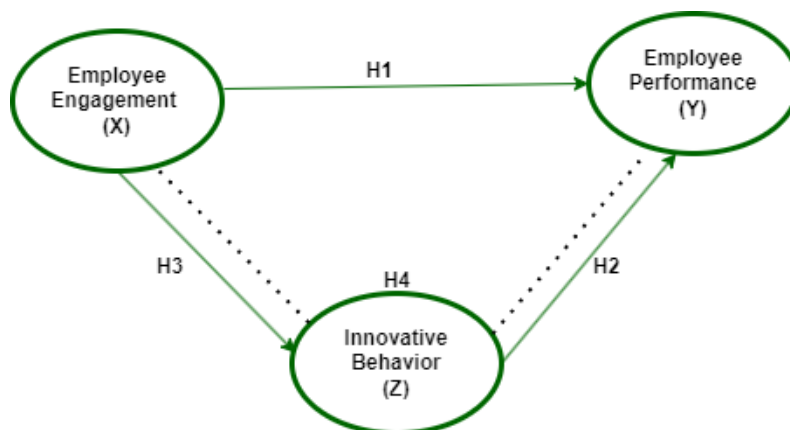
Keterkaitan Employee Engagement terhadap Employee Performance yang dimediasi oleh Innovative Behavior

Penelitian Choidah et al. (2023) telah menunjukkan bahwa perilaku sebagian mediasi keterlibatan kerja dan kinerja karyawan. Dengan kata lain, ketika karyawan merasa terlibat di tempat kerja mereka, mereka akan lebih termotivasi untuk membuat ide-ide baru. Pada akhirnya, hal ini akan menghasilkan peningkatan kinerja. Hasil ini sebanding dengan Penelitian (Himpi & Sinaga, 2024) menunjukkan bahwa keterlibatan kerja mempengaruhi perilaku inovatif, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi keterlibatan kerja, semakin banyak perilaku inovatif yang ditunjukkan oleh karyawan, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja mereka. Berdasarkan uraian penelitian di atas, hipotesis berikut dikemukakan:

H4: Diduga bahwa Innovative Behavior memediasi Pengaruh Employee Engagement terhadap Employee Performance

Model Penelitian

Pengembangan hipotesis di atas apabila digambarkan sebagai model penelitian maka akan terlihat seperti pada gambar 2.



Gambar 2. Model Penelitian
(Sumber: Data diolah, 2024)

METODOLOGI

Sampel dan Pengumpulan Data

Menurut panduan yang dibuat oleh Hair et al., (2010), populasi penelitian ini tidak diketahui secara pasti. Dalam penelitian, ini digunakan metode convenience sampling untuk menentukan besarnya sampel. Sampel survei terdiri dari 65 orang yang bekerja di perusahaan elektronik Jababeka. Jumlah sampel yang diperlukan ini dihitung menggunakan rumus Hair, Jumlah tersebut adalah 5-10 kali lipat dari jumlah indikator, yang dalam hal ini sama dengan 13 indikator dikalikan 5, sehingga menghasilkan 65 responden.

Dengan menggunakan survei kuesioner online, data utama dikumpulkan langsung dari sampel 65 karyawan Perusahaan Elektronik Jababeka. Selama

pengumpulan data, hanya survei yang dilakukan menggunakan Google Formulir. Untuk menghitung konstruk target untuk Employee Engagement, Innovative Behavior, dan Employee Performance, survei berskala numeric ini digunakan. Dengan menggunakan skala numerik, peneliti dapat mengukur dan menganalisis data secara sistematis, yang memungkinkan mereka untuk memberikan informasi rinci tentang tingkat variabel yang diamati. Survei online lebih mudah dan efektif untuk menjangkau banyak karyawan dan memungkinkan responden secara anonim mengisi pertanyaan sesuai usia mereka.

Pengukuran

Employee Performance

Menurut Viswesvaran and Ones (2000), ada enam indikator *Employee Performance* yaitu, *Effort, Job Knowledge, Quality, Quantity, Compliance with rules, Interpersonal Competence*.

Employee Engagement

Menurut Schaufeli (2002), ada tiga indikator *Employee Engagement* yaitu, *Vigor, Dedication, Absorption*.

Innovative Behavior

Menurut De Jong & Den Hartog (2010), ada empat indikator *Innovative Behavior* yaitu, *Idea Exploration, Idea Generation, Idea Championing, Idea Implementation*.

Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis statistik dan analisis deskriptif. Analisis deskriptif akan memberikan gambaran tentang jawaban responden dan temuan akan mendukung hipotesis pengujian. Dalam penelitian ini, Smart PLS 3.0 digunakan untuk analisis statistik PLS (Partial Least Square). Penelitian ini memilih PLS-SEM karena keunggulannya dalam menangani model yang kompleks dengan banyak konstruk dan indikator. PLS-SEM juga tidak memerlukan asumsi normalitas data yang banyak seperti CB-SEM, yang membuatnya cocok untuk penelitian yang bertujuan untuk mengembangkan teori.

HASIL

Analisis deskriptif dapat digunakan untuk menafsirkan atau menjelaskan data penelitian yang ada tanpa menarik kesimpulan tentang populasi sampel. Data kuantitatif sendiri terdiri dari angka-angka yang dihasilkan dari pengukuran variabel penelitian. Selanjutnya, Pendekatan statistik deskriptif yang mencirikan ciri atau profil data digunakan dalam pengolahan dan analisis data. Distribusi karakteristik responden dapat dilihat pada tabel 1.

Analisis Outer Model

Outer model untuk mengukur kualitas pengukuran variabel observasi atau manifestasi yang digunakan dalam model struktural. Ini mencakup pengukuran seberapa baik variabel observasi merefleksikan variabel laten yang diukurnya. Konstruksi beban, reliabilitas, dan average extracted variances (AVE) adalah komponen dari model luar.

Tabel 1 Karakteristik Individual Responden

Karakteristik Responden	Orang	Proporsi
Pria	31	47,7%
Wanita	34	52,3 %
Jumlah	65	100 %
Berusia < 20 tahun	11	16,9 %
21 – 30 tahun	46	70,8 %
31 – 40 tahun	5	7,7 %
Berusia > 40 tahun	3	4,6 %
Jumlah	65	100 %
Berijazah SMA / SMK	46	70,8 %
Berijazah D3	0	0 %
Berijazah S1	18	27,7 %
Berijazah S2	1	1,5 %
Jumlah	65	100 %
Masa kerja < 1 tahun	35	53,8 %
1 – 3 tahun	12	18,5 %
3 – 5 tahun	10	15,4 %
> 5 tahun	8	12,3 %
Jumlah	65	100 %

(Sumber: Data diolah, 2024)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Loading Factor	Reliabilitas Komposit	AVE	Keterangan
EE_(X)	0.849	0.852	0.888	0.570	Reliabel
EP_(Y)	0.887	0.892	0.910	0.558	Reliabel
IB_(Z)	0.900	0.906	0.920	0.624	Reliabel

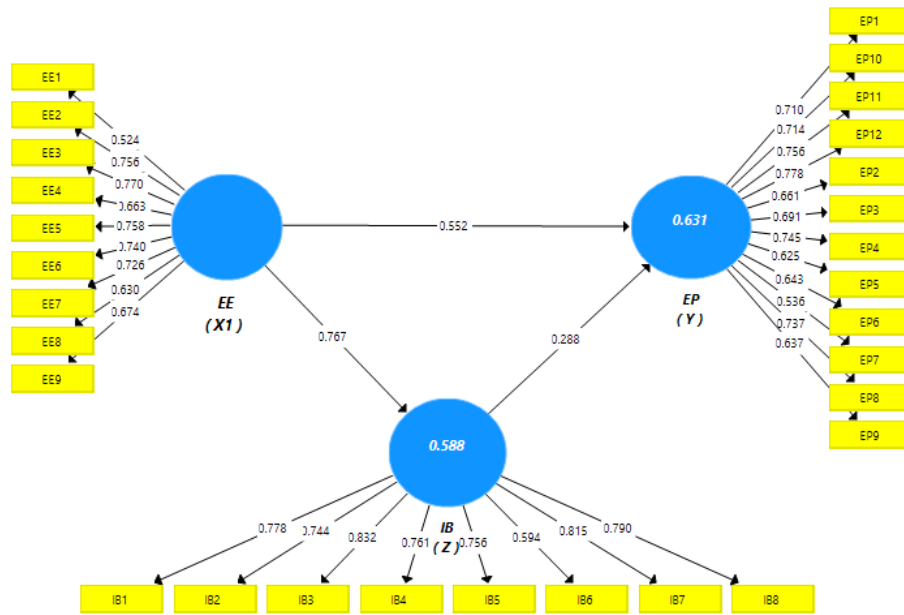
(Sumber: Data diolah, 2024)

Tabel 2 menunjukkan hasil perhitungan yang menunjukkan validitas dan reliabilitas indikator yang membentuk variabel laten. Nilai Loading Factor dan Cronbach Alpha untuk seluruh variabel lebih dari 0,7 menunjukkan reliabilitas konstruk. Nilai reliabilitas lebih dari 0,7 dan nilai Average Variance Extracted (AVE) lebih dari 0,5 menunjukkan kesesuaian yang baik untuk masing-masing variabel.

Analisis Inner Model

Pada penelitian ini, menunjukkan bahwa uji hipotesis, tujuannya adalah untuk menguji dampak dari struktur tambahan. Nilai P dianggap signifikan jika melebihi 0,05 atau 5%. Sebaliknya, jika nilai P kurang dari 0,05 atau 5%, variabel lain dianggap tidak signifikan.

Selanjutnya, hasil perhitungan membuktikan nilai R square untuk variabel dependen Employee Performance (EP) sebesar 0.645 dan Innovative Behavior (IB) sebesar 0.568. Seberapa efektif model regresi dalam menggambarkan variabel terikat ditunjukkan dengan nilai R square. Variabel independen EP menyumbang 64,5%. Sedangkan variabel independen IB menyumbang 56,8%.



Gambar 2. Hasil Uji Model Struktural

(Sumber: Data diolah, 2024)

Tabel 3 Hasil koefisien Jalur dan P Values

Variabel	Koefisien Jalur	P Values
EE (X) -> EP (Y)	0.519	0.000
EE (X) -> IB (Z)	0.754	0.000
IB (Z) -> EP (Y)	0.336	0.013

(Sumber: Data diolah, 2024)

Tabel 3 menunjukkan kondisi berikut: Ada kuatnya hubungan searah antara variabel, dengan koefisien jalur 0,519 dan nilai p 0,000, EE memiliki pengaruh positif terhadap EP, sedangkan BB memiliki pengaruh positif terhadap IB, dengan koefisien jalur 0,754 dan nilai p 0,000, yang menunjukkan bahwa IB memiliki pengaruh positif terhadap EP. Koefisien jalur IB ke EP 0,336 dan nilai p 0,013 menunjukkan bahwa IB memiliki pengaruh positif terhadap EP. Selain itu, total pengaruh langsung dari EE ke EP melalui IB adalah 0,253 dengan nilai p sebesar 0,029; Hal ini menunjukkan bahwa integrasi IB mempunyai dampak yang signifikan terhadap hubungan antara EE dan EP.

Tabel 4 Pengaruh Total

Variabel	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
EE (X1) -> EP (Y)	0.772	0.781	0.041	18.731	0.000
EE (X1) -> IB (Z)	0.754	0.779	0.049	15.442	0.000
IB (Z) -> EP (Y)	0.336	0.341	0.135	2.490	0.013

(Sumber: Data diolah, 2024)

Tabel 4. menunjukkan dampak langsung dari variabel independen pada variabel dependen. Koefisien jalur EE terhadap EP adalah positif signifikan, yang menunjukkan

dampak langsung yang positif dan signifikan. Koefisien jalur EE terhadap IB juga positif signifikan, dan dapat disimpulkan bahwa IB berdampak positif dan signifikan EP karyawan secara langsung.

Tabel 5 Efek Tidak Langsung Spesifik

Variabel	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
EE (X1) -> IB (Z) -> EP (Y)	0.253	0.269	0.116	2.183	0.029

(Sumber: Data diolah, 2024)

Tabel 5 menunjukkan pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel. Hasilnya menunjukkan pengaruh total EE terhadap EP dan IB adalah signifikan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Employee Engagement terhadap Employee Performance

Penelitian ini menunjukkan bahwa Employee Engagement dapat mempengaruhi Employee Performance; Salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah keterlibatan karyawan; karyawan yang terlibat biasanya berkinerja lebih baik karena mereka bersemangat, berkomitmen, dan tertarik pada pekerjaan mereka. Studi yang dilakukan oleh (Ismail et al., 2019) Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan memengaruhi kinerja karyawan dalam industri perhotelan di Lebanon. Hasil yang sebanding ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh (Nazir & Islam, 2020) yang menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan menguntungkan kinerja karyawan di sektor perbankan Pakistan.

Pengaruh Innovative Behavior terhadap Employee Performance

Penelitian ini menunjukkan bahwa Innovative Behavior dapat memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan elektronik di Jababeka. Perilaku inovatif sebagai salah satu hal yang dapat mengubah kinerja karyawan. Karyawan yang inovatif lebih cenderung membuat ide baru, menemukan solusi untuk masalah, dan melakukan inovasi yang bermanfaat bagi organisasi. Pada akhirnya, kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan cara ini. Studi yang dilakukan oleh (Jain, 2015) Hal ini menunjukkan bahwa perilaku inovatif membantu karyawan mengatasi masalah dengan lebih baik dan beradaptasi dengan perubahan dalam proses kerja. Penelitian ini didukung oleh penelitian (Kim, 2017) Hal ini menunjukkan bahwa perilaku inovatif memengaruhi kinerja karyawan hotel di Korea Selatan secara langsung dan tidak langsung.

Pengaruh Employee Engagement terhadap Innovative Behavior

Penelitian ini menunjukkan bahwa Employee Engagement dapat mempengaruhi Innovative Behavior pada perusahaan elektronik di wilayah Jababeka. Karena karyawan merasa berkomitmen terhadap pekerjaannya, mereka sering kali termotivasi untuk menemukan solusi baru, menghasilkan ide-ide baru, dan berpartisipasi aktif dalam proyek-proyek baru. Employee Engagement dapat memengaruhi Innovative Behavior. Karyawan yang terlibat secara emosional dan intelektual dalam

pekerjaannya cenderung berpikir di luar kebiasaan, mengambil risiko, dan mengeksplorasi ide-ide baru. Penelitian yang dilakukan oleh (Rao, 2016) Hal ini menunjukkan bahwa Employee Engagement mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif karyawan di industri IT India. Temuan menunjukkan bahwa karyawan yang terlibat lebih cenderung menunjukkan perilaku inovatif, seperti menghasilkan ide-ide baru, mengembangkan solusi baru, dan menerapkan perubahan yang bermanfaat bagi organisasi. Hasil serupa diperoleh dalam penelitian yang dilakukan oleh (Slåtten, & Lien, 2020) Hal ini menunjukkan bahwa Employee Engagement mempunyai dampak positif terhadap Innovative Behavior karyawan rumah sakit di Norwegia.

Innovative Behavior Memediasi Pengaruh Employee Engagaement terhadap Employee Performance

Penelitian ini menunjukkan bahwa Employee Engagement dapat mempengaruhi Innovative Behavior. Karyawan yang memiliki keterlibatan tinggi sering kali termotivasi untuk menemukan cara bekerja lebih baik dan mencapai kinerja lebih baik. Perilaku inovatif dapat berfungsi sebagai mediator dalam interaksi antara keterlibatan karyawan dan kinerja karyawan. Karyawan yang terlibat sering kali menunjukkan perilaku inovatif, yang dapat meningkatkan kinerja mereka. Penelitian yang dilakukan oleh (Kim & Park, 2020) Hal ini menunjukkan bahwa Innovative Behavior berperan penting dalam Employee Engagement dan Employee Performance di perusahaan manufaktur Korea Selatan. Temuan menunjukkan bahwa karyawan yang terlibat dapat menunjukkan perilaku inovatif seperti menghasilkan ide-ide baru dan menerapkan perubahan strategis, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Hasil serupa diperoleh dalam penelitian yang dilakukan oleh (Nguyen, 2023) Hal ini menunjukkan bahwa Innovative Behavior memediasi secara parsial hubungan antara Employee Engagement dan Job Performance di berbagai sektor di Vietnam, dan bahwa berbagi pengetahuan merupakan faktor yang memperkuat hubungan tersebut.

KESIMPULAN

Innovative Behavior berperan penting sebagai mediator hubungan antara Employee Engagement dan Employee Performance. Employee Engagement merupakan faktor penting yang dapat mendorong karyawan untuk menunjukkan perilaku inovatif seperti menghasilkan ide-ide baru, mengembangkan solusi baru terhadap permasalahan yang ada, dan menerapkan perubahan yang bermanfaat bagi organisasi. Karyawan yang terlibat secara emosional dan intelektual dalam pekerjaannya cenderung berpikir di luar kebiasaan, mengambil risiko, dan mengeksplorasi ide-ide baru.

Implikasi penelitian

Penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan elektronik di kawasan industri Jababeka perlu meningkatkan Employee Engagement untuk meningkatkan Employee Performance. Caranya adalah dengan meningkatkan komunikasi antara manajemen dan karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, memungkinkan mereka untuk membuat keputusan dan menerima pengakuan dan penghargaan atas pekerjaan mereka. Jika partisipasi karyawan meningkat, hal itu akan mendorong perilaku inovatif karyawan, seperti mengembangkan solusi kreatif dan ide baru yang

bermanfaat bagi perusahaan. Pada akhirnya, kinerja karyawan akan meningkat karena perilaku kreatif ini.

Pada akhirnya, karyawan yang kreatif dapat meningkatkan kinerja mereka dengan menunjukkan perilaku inovatif. Karyawan yang kreatif dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja yang dinamis, mengatasi masalah dengan lebih efisien, dan menghasilkan output yang lebih baik. Employee Engagement dapat secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi perilaku inovatif adalah mediator. Karyawan yang terlibat tetapi tidak menunjukkan perilaku inovatif mungkin tidak dapat memaksimalkan potensi mereka untuk meningkatkan kinerja mereka. Sebaliknya, karyawan yang terlibat secara aktif dalam perilaku inovatif dan mengambil bagian dalam inisiatif baru cenderung memberikan kontribusi yang lebih besar bagi organisasi melalui ide-ide baru, solusi inovatif, dan penerapan perubahan yang sukses.

Oleh karena itu, organisasi harus fokus pada faktor-faktor yang dapat meningkatkan Employee Engagement dan mendorong perilaku inovatif karyawan. Beberapa strategi yang dapat diterapkan antara lain membangun praktik bisnis yang efektif, memberikan otonomi dan kepercayaan kepada karyawan, Karyawan yang kreatif dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja yang dinamis, mengatasi masalah dengan lebih efisien, dan menghasilkan output yang lebih baik. dan menyediakan sumber daya yang memadai untuk mengeksplorasi ide-ide baru. Dengan memfasilitasi keterlibatan karyawan dan perilaku inovatif, organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan dan memperoleh keunggulan kompetitif dalam lingkungan yang kompetitif.

Hasil studi menunjukkan bahwa Employee Engagement dapat mempengaruhi Employee Performance pada perusahaan elektronik di Kawasan Industri Jababeka, Cikarang. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tingkat keterlibatan karyawan lebih besar sehubungan dengan tingkat kinerja yang dapat dicapai karyawan. Pada Perusahaan Elektronik di Kawasan Industri Jababeka, Cikarang, Innovative behavior dapat memberikan kontribusi terhadap Employee Performance. Dengan kata lain, semakin inovatif para pekerja dalam menjalankan tugas mereka, semakin baik kinerja mereka. Employee Engagement dapat berkontribusi terhadap Innovative Behavior sebagai variabel mediasi. Ada kemungkinan bahwa keterlibatan karyawan yang tinggi mendorong mereka untuk menciptakan dan menerapkan ide-ide baru. Employee Engagement dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap Employee Performance yang dimediasi oleh Innovative Behavior.

Keterbatasan Penelitian dan Saran

Keterbatasan dari penelitian ini, hanya ada 65 responden dari tiga perusahaan elektronik di Kawasan Industri Jababeka, Cikarang. Selain itu, penelitian ini hanya membahas satu industri, yaitu industri elektronik, sehingga hasilnya tidak dapat diterapkan pada industri lain. Penelitian disarankan memperluas populasi dan sampel dari berbagai perusahaan elektronik di beberapa kawasan industri. agar mendapatkan hasil yang lebih representatif. Kuesioner dalam penelitian ini juga hanya mengukur persepsi karyawan, sehingga belum menggambarkan kondisi actual. Harus menambahkan variabel independen lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alviani, L., & Nuvriasari, A. (2023). Pengaruh perilaku inovatif, motivasi kerja, dan teamwork terhadap kinerja karyawan Yayasan Lautan Cendikia Mulia. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(July).
- Anderson, & Zhou, J. (2014). Innovation and creativity in organizations: A state-of-the-science review, prospective commentary, and guiding framework. *Journal of Management*, 41(1), 26–30. <https://doi.org/10.1080/15533174.2010.522671>
- Bailey, C., Madden, A., Alfes, K., & Fletcher, L. (2017). The Meaning, antecedents and outcomes of employee engagement: A narrative synthesis. *International Journal of Management Reviews*, 19(1), 31–53. <https://doi.org/10.1111/ijmr.1207>
- Batarliene, N., Čiziuniene, K., Vaičiute, K., Šapalaite, I., & Jarašuniene, A. (2017). The impact of human resource management on the competitiveness of transport companies. *Procedia Engineering*, 187, 110–116. <https://doi.org/10.1016/j.proeng.2017.04.356>
- Birdi, K., Leach, D., & Magadley, W. (2019). The Relationship of Individual Capabilities and Environmental Support with Different Facets of Designers' Innovative Behavior. *Journal of Product Innovation Management*, 33(1), 19–35. <https://doi.org/10.1111/jpim.12250>
- Choidah, N., Indriyani, R., & Fatimah, N. (2023). Peran Keterlibatan Kerja Terhadap Perilaku Inovatif Dan Kinerja Studi Pada Industri Kreatif. *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)*, 9(01), 104. <https://doi.org/10.47686/bbm.v9i01.563>
- Daniel, C. O. (2019). Effects of job stress on employee's performance. *International Journal of Business Management and Social Research*, 6(2), 375–382. <https://doi.org/10.18801/ijbmsr.060219.40>
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218. <https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3612>
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23–36. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>
- Diamantidis, A. D., & Chatzoglou, P. (2019). Factors affecting employee performance: An empirical approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(1), 171–193. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2018-0012>
- Eldor, L., & Vigoda-Gadot, E. (2017). The nature of employee engagement: Rethinking the employee–organization relationship. *International Journal of Human Resource Management*, 28(3), 526–552. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1180312>
- Fatonah, & Helmy, I. (2021). Pengaruh perilaku kerja inovatif , budaya organisasi , dan etika kerja Islam terhadap kinerja guru (Studi pada Guru PNS Madrasah Tsanawiyah Negeri 6 Kebumen). *JIMMBA: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(6), 1063–1079. <http://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/article/view/954>
- Hair J, R, A., Babin B, & Black W. (2010). Multivariate data analysis.pdf. In *Australia : Cengage: Vol. 7 edition* (p. 758).
- Handoyo, A. W. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Rejeki Dewata. *Agora*, 5(1). Retrieved from <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/viewFile/5264/4849>
- Himpi, P., & Sinaga, M. (2024). Pengaruh keterlibatan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja dimediasi perilaku inovatif. *Journal of Practical Management Studies*, 2(1), 09–14. <https://doi.org/10.61106/jpms.v2i1.14>
- Huda, N. (2020). *Manajemen SDM (Analisis kinerja karyawan pada perusahaan)* (S. J. Insani (ed.); p. 1).
- Ismail, H. N., Iqbal, A., & Nasr, L. (2019). *Employee Engagement* and job performance in

- Lebanon: The mediating role of creativity. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(3), 506–523. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-02-2018-0052>
- Jain, R. (2015). Employee Innovative behavior: a conceptual framework. *Indian Journal of Industrial Relations*, 1-16. <https://www.jstor.org/stable/43974534>
- Kim, S., & Park, S. (2020). *Employee engagement, innovative behavior, and job performance: Moderating effects of work resources. International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(19).
- Kim, M. S., & Koo, D. W. (2017). Linking LMX, engagement, innovative behavior, and job performance in hotel employees. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 29(12), 3044-3062. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-06-2016-0319>
- Mazzei, A. (2018). Employee engagement. *The international encyclopedia of strategic communication*, 1-6. <https://doi.org/10.1002/9781119010722.iesc0068>
- Mone, E., London, M., & Mone, E. M. (2018). *Employee engagement through effective performance management: A practical guide for managers*. Routledge
- Nazir, O., & Islam, J. U. (2020). Effect of CSR activities on meaningfulness, compassion, and Employee Engagement: A sense-making theoretical approach. *International Journal of Hospitality Management*, 90(May). <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102630>
- Nguyen, T. T. (2023). The impact of employee engagement on innovative work behavior: The mediating role of knowledge sharing. *Journal of Asian Finance, Economics, and Business*, December.
- Nurdinah, S., & Kurniawan, I. S. (2019). Pengaruh budaya organisasi, reformasi birokrasi, remunerasi, dan employee engagement terhadap kinerja pegawai. *Upajiwa Dewantara*, 3(1), 10–20. Retrieved from <https://core.ac.uk/download/pdf/230378904.pdf>
- Rao, M. S. (2016). Innovative tools and techniques to ensure effective employee engagement. *Industrial and Commercial Training*, 49(3), 127-131.
- Saks, A. M. (2019). Antecedents and consequences of employee engagement revisited. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 6(1), 19-38. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-06-2018-0034>
- Santoso, D., & Nugraheni, D. (2022). Peran iklim organisasi, kepemimpinan transformational, knowledge sharing dan employee engagement bagi peningkatan perilaku kerja inovatif. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 15(2), 118. <https://doi.org/10.26623/jreb.v15i2.5298>
- Santoso, H., Elidjen, Abdinagoro, S. B., & Arief, M. (2019). The role of creative self-efficacy, transformational leadership, and digital literacy in supporting performance through innovative work behavior: Evidence from telecommunications industry. *Management Science Letters*, 9(Special Issue 13), 2305–2314. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.7.024>
- Schaufeli, and B. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic. *Physical Review E - Statistical Physics, Plasmas, Fluids, and Related Interdisciplinary Topics*, 63(2), 5. <https://doi.org/10.1103/PhysRevE.63.021114>
- Shanker, R., Bhanugopan, R., van der Heijden, B. I. J. M., & Farrell, M. (2017). Organizational climate for innovation and organizational performance: The mediating effect of innovative work behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 67–77. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.02.004>
- Slåtten, & Lien, G. (2020). The impact of individual creativity, psychological capital, and leadership autonomy support on hospital employees' innovative behaviour. *BMC Health Services Research*. 20, 1-17.
- Suhardi, S. (2018). The effect of competence, compensation of organizational citizenship behavior and performance of employees in life insurance companies in Batam City. *Archives of Business Research*, 6(10). <https://doi.org/10.14738/abr.610.5484>

- Supriadi, Y. N., Urbach, N., & Saputra, J. (2022). Implications of working environment job stress moderated *employee engagement* to improve *employee performance* in the electronic transaction service industry. *International Business and Accounting Research Journal*, 6(1), 24–36. <http://journal.stebilampung.ac.id/index.php/ibarj>
- Veriyanti, U., & Nurhayati, M. (2022). The role of leader-member exchange in moderating the influence of competence, *innovative behavior*, and career development on *employee engagement*. *European Journal of Business and Management Research*, 7(1), 153–159. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.1.1260>
- Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2000). Perspectives on models of job performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 8(4), 216–226. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00151>
- Yulius, Y. (2022). The effect of Islamic visionary leadership on organisational commitment and its impact on *employee performance*. *HTS Teologiese Studies / Theological Studies*, 78(1), 1–7. <https://doi.org/10.4102/hts.v78i1.7722>
- Yuniarti, R., Irwansyah, R., Hasyim, M. A. N., Riswandi, P., Septania, S., Rochmi, A., Febrianty, Wijaya, I. G. B., Handayani, F. S., Bambang, Setiorini, A., Bahrin, M. F. & K., Kairupan, D. J. I., Ekowati, S., Nurhikmah, Suryani, N. K., & Negara., I. S. K. (2021). Konsep kinerja karyawan. In *Kinerja Karyawan*. <https://repository.penerbitwidina.com/media/publications/344742-kinerja-karyawan-tinjauan-teori-dan-prak-7d18f7a9.pdf>
- Zaman, S., Anis-Ul-Haque, M., & Nawaz, S. (2019). Work-family interface and its relationship with job performance: The moderating role of conscientiousness and agreeableness. *South African Journal of Psychology*, 44(4), 528–538. <https://doi.org/10.1177/0081246314541439>

© Faraz Muhammad Magfijar, Muhamad Ekhsan (2024).

This article is licensed under a [CC BY 4.0 license](#).

First publication right: Oikonomia: Jurnal Manajemen

How to cite

Magfijar, F.M. & Ekhsan, M. (2024). Peran *innovative behavior* sebagai mediasi pada pengaruh *employee engagement* terhadap *employee performance*. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 20(2), 11-26. <http://dx.doi.org/10.47313/oikonomia.v20i2.3659>