

PENGARUH PERILAKU INOVATIF DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

¹⁾Surjo Hadi

²⁾Arif Rachman Putra

³⁾Rahayu Mardikaningsih

¹⁾Universitas Kartini Surabaya

^{2,3)}Universitas Mayjen Sungkono Mojokerto

ABSTRAK

Keberhasilan suatu perusahaan tidak terlepas dari bagaimana kinerja karyawannya dan perusahaan saat ini juga semakin bergantung pada upaya karyawan untuk berinovasi. Tantangan yang akan dihadapi perusahaan yaitu bagaimana mempertahankan, menyesuaikan dan mengembangkan perilaku inovatif dari karyawannya serta diharapkan memiliki kemampuan melibatkan karyawan terhadap pekerjaannya dengan tepat. Penelitian ini akan mengkaji pengaruh variabel perilaku inovatif dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan. Pengamatan dilakukan dengan menggunakan teknik *sampel random sampling* terhadap 100 orang yang ditetapkan sebagai sampel penelitian. Setelah pengolahan data melalui analisis regresi dengan menggunakan SPSS 24 for windows, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku inovatif berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dan keterlibatan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata-kata kunci: *perilaku inovatif, keterlibatan kerja, kinerja karyawan*

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan dalam persaingan ditentukan oleh sumber daya yang dimilikinya terutama sumber daya manusianya. Dengan peran sumber daya manusia yang sangat penting mengharuskan perusahaan untuk memberikan perhatian khusus pada karyawan secara berkesinambungan (Khasanah *et al.*, 2010). Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh hasil kerja karyawannya dan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan, perusahaan perlu melakukan kegiatan manajemen yang berdaya guna untuk kepentingan kedua belah pihak, perusahaan dan karyawan (Andayani *et al.*, 2010). Hal ini tentu saja menjadi tantangan bagi perusahaan karena perusahaan dituntut dapat mempertahankan karyawannya agar dapat berkembang melalui strategi manajemennya sehingga dapat bersaing dan karyawan dapat konsisten dengan kinerjanya (Prem *et al.*, 2017). Berkembang yang dimaksud disini adalah bagaimana ada keterlibatan antara kondisi psikologis karyawan untuk mempertahankan hidupnya dan merasa bahwa tempat kerjanya adalah tempat untuk belajar. Karyawan yang diberi kesempatan oleh perusahaan untuk berkembang maka rasa jenuh ketika bekerja, jumlah kehadiran, niat untuk meninggalkan perusahaan, merasa stres dengan pekerjaannya dapat terselesaikan (Fritz *et al.*, 2011). Menurut Carmeli dan Spreitzer (2009) bagaimana berkembangnya karyawan di tempat kerja ditentukan oleh perilaku inovatif. Pernyataan tersebut juga didukung dengan hasil penelitian dari Porath *et al.* (2012) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mendukung karyawan untuk berkembang adalah perilaku inovatif. Para karyawan dituntut harus memiliki perilaku inovatif untuk efektivitas dan keberlangsungan dari suatu perusahaan. Selain itu kinerja perusahaan yang maksimal juga dapat diperoleh dari perilaku inovatif karyawan di tempat kerjanya (Korzilius *et al.*, 2017).

Perilaku inovatif dari karyawan dibutuhkan oleh setiap perusahaan. Karyawan yang mempunyai perilaku inovatif, mereka dapat menciptakan atau mengkombinasikan ide-ide kreatif tersebut menjadi suatu hal yang baru dan mempunyai keberanian untuk mengembangkan ide tersebut pada perusahaan. Menurut Scott dan Bruce (1994), perilaku inovatif sebagai pembaharuan yang disengaja, melakukan promosi, ada ide baru yang direalisasikan terhadap pekerjaan yang dilakukan, kelompok atau perusahaannya. Dengan berani untuk berinovasi dan mengembangkan suatu ide yang kreatif menjadi suatu realitas yang baru, di satu sisi

juga mempunyai keberanian untuk terlibat langsung mengambil resiko di saat ide tersebut terjadi kegagalan. Kegagalan yang dimaksud adalah hasil yang menjadi harapannya tidak sesuai dengan kenyataannya.

Seorang karyawan yang memiliki perilaku inovatif akan sangat kritis dan akan selalu mengusahakan apapun untuk memunculkan sesuatu yang baru dilingkungan sekitarnya agar lebih berguna dan mempunyai nilai tambah sehingga seorang yang berperilaku inovatif akan berusaha untuk berupaya memecahkan masalah dengan menggunakan cara yang lebih efektif dan efisien. Perusahaan seharusnya lebih sering melibatkan para karyawan dalam berbagai kegiatan, memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memberikan wadah bagi pendapat mereka atau ikut dalam pengambilan keputusan dan mengembangkan prestasi kerjanya agar karyawan yang dilibatkan akan lebih berkomitmen dalam pekerjaannya dan meningkatkan kinerjanya. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa tingkat kinerja karyawan yang tinggi juga ditentukan oleh keterlibatan karyawan (Mone dan London, 2010). Selain itu keterlibatan karyawan akan memberikan kepuasan, komitmen karyawan terhadap perusahaan, perilaku OCB serta intensi turnover juga dapat berkurang secara signifikan karena adanya keterlibatan kerja (Saks, 2006; Maslach *et al.*, 2001).

Komitmen organisasi dan kepuasan kerja sangat diperlukan untuk peningkatan kinerja (Tremblay *et al.*, 2010; Darmawan *et al.*, 2020). Keterlibatan kerja dari karyawan-karyawan yang terpenuhi harapannya di perusahaan yang diikuti dengan sikap profesionalisme dan komitmen terhadap organisasi akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Yuan dan Woodman, 2010; Darmawan, 2016; 2017). Karyawan yang terlibat dengan pekerjaannya serta memperoleh dukungan berupa pengawasan, memperoleh umpan balik pekerjaannya, diberi kebebasan dan peluang untuk belajar, maka akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja mereka (Leiter dan Bakker, 2010). Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian dari Bakker dan Bal (2010) bahwa keterlibatan kerja memiliki hubungan dengan kinerja karyawan serta penelitian dari Alessandri *et al.* (2014) juga mengatakan bahwa ada hubungan yang signifikan dari keterlibatan kerja dengan kinerja.

Dengan perusahaan memupuk tingkat keterlibatan kerja yang tinggi antar karyawan dapat efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mendorong sikap yang lebih positif (Chughtai, 2008). Sebaliknya dengan keterlibatan karyawan yang kurang akan berakibat pada rendahnya kepedulian dan menyebabkan kurang maksimalnya kinerja karyawan. Selain itu keterlibatan karyawan dinilai dapat membantu setiap perusahaan untuk memperoleh keunggulan bersaing karena karyawan sebagai faktor yang tidak dapat diduplikasi oleh pesaing dan tentu saja keterlibatan karyawan juga harus dikelola dengan benar (Andayani *et al.*, 2010). Kondisi ini menunjukkan bahwa keunggulan suatu perusahaan salah satu faktor terkuat yang mempengaruhinya adalah keterlibatan karyawan (Baumruk, 2004). Dengan sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan dapat berharap memiliki karyawan dengan kinerja yang baik dan loyal terhadap perusahaan (Darmawan *et al.*, 2020). Hal tersebut menunjukkan kepentingan untuk mengamati perilaku karyawan yang memengaruhi kinerjanya yang dalam hal ini adalah perilaku inovatif dan keterlibatan kerja.

Pengamatan akan dilakukan di salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa pelayaran (shipping lines) untuk kargo kontainer. Perusahaan ini telah memiliki puluhan cabang di Indonesia sehingga telah memiliki ribuan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa di Indonesia telah banyak terdapat perusahaan jasa pelayaran Nasional maupun Internasional. Jasa pelayaran lebih berfokus pada kegiatan bisnis yang meliputi pengiriman, pengangkutan barang, penumpang dan tentu saja hal ini identik dengan bisnis logistik yang dapat memastikan bahwa barang yang dikirim telah sampai tujuan dengan selamat dan tepat waktu. Menurut *International Chamber of Shipping* (ICS) jasa pelayaran telah menjadi hal yang sangat penting untuk kehidupan ekonomi dunia karena faktanya sebesar 90% bisnis pengiriman barang di dunia melalui jalur laut. Melihat hal ini, maka perusahaan di bidang jasa pelayaran berperan penting untuk keberlangsungan industri secara global. Tidak hanya itu perusahaan ini dituntut memiliki perencanaan strategi untuk jangka pendek dan jangka panjang yang efektif dan efisien agar dapat tetap bertahan di pasar. Perencanaan tersebut dapat dimulai dengan mengevaluasi bagaimana perilaku karyawannya karena hal ini tentu saja tidak boleh diabaikan mengingat bahwa karyawan merupakan aset berharga yang dimiliki perusahaan (Andayani *et al.*, 2010). Dari uraian yang telah dikemukakan maka peneliti memilih topik penelitian tentang “Pengaruh Perilaku Inovatif dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.”

TINJAUAN PUSTAKA

Perilaku Inovatif

Menurut Shalley *et al.* (2004), keunggulan kompetitif di suatu perusahaan dapat tercipta bila ada perilaku kerja yang inovatif serta ada kesediaan dari manajer untuk mendukungnya. Perilaku inovatif juga menentukan keinginan karyawan untuk mengaplikasikan ide baru, produk, proses serta strategi terhadap pekerjaan yang dilakukan, perusahaannya atau anggotanya (West dan Farr, 1989). Setiap perusahaan harus menganggap hal tersebut penting untuk memberikan motivasi kepada karyawan agar kinerjanya meningkat melalui perilaku inovatif dan kreatif (Demircioglu dan Audretsch, 2017). Wynen *et al.* (2014) juga mendukung pernyataan sebelumnya bahwa kinerja yang tinggi dapat tercapai karena ada perilaku inovatif. Yuan dan Woodman (2010) juga menjelaskan bahwa seseorang yang bila di tempat kerjanya menunjukkan perilaku inovatif, maka dianggap telah menunjukkan bagaimana kinerjanya.

Menurut De Jong dan Kemp (2003), perilaku inovatif sebagai sebuah tindakan seorang individu yang mengarah pada kepentingan perusahaan, dimana didalamnya karyawan melakukan introduksi dan mengaplikasikan ide-ide baru mereka untuk menguntungkan perusahaan. Robbins (2006) mengemukakan inovasi sebagai proses pembaharuan, penemuan baru yang berupa ide-ide, cara atau yang lainnya. Perilaku inovatif tidak muncul dengan begitu saja tetapi perilaku inovatif saat bekerja akan muncul jika karyawan dihadapkan dengan tantangan dalam pekerjaannya dan mendapatkan kewenangan yang luas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Perusahaan diharapkan mampu membuka peluang atau memberikan wadah bagi setiap karyawan untuk menuangkan ide-ide baru mereka, sehingga dapat mendorong untuk mengembangkan perusahaan yang lebih baik dan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya.

Menurut De Jong dan Den Hartog (2010), ada empat indikator perilaku inovatif kerja yaitu: (1) *idea exploration* (karyawan mampu menemukan kesempatan atau sebuah masalah); (2) *idea generation* (karyawan mampu mengembangkan ide inovasi dengan menciptakan dan menyarankan ide untuk proses baru); (3) *idea championing* (karyawan diharapkan terdorong untuk mencari dukungan dalam mewujudkan ide inovasi baru yang telah dihasilkannya); dan (4) *idea implementation* (karyawan mempunyai keberanian untuk menerapkan ide baru tersebut kedalam proses kerja yang biasa dilakukan).

Keterlibatan Kerja

Salah satu konsep penunjang kesejahteraan di tempat kerja adalah keterlibatan kerja. Keterlibatan kerja mengarah pada hasil pekerjaan yang positif termasuk salah satunya yaitu komitmen organisasi (Field dan Buitendach, 2011). Keterlibatan karyawan terhadap pekerjaannya akan mengarah pada kepuasan yang disertai dengan semangat yang tinggi ketika bekerja (Harter *et al.*, 2002). Menurut Saks (2006), keterlibatan kerja karyawan biasanya terdiri dari pekerjaan itu sendiri dan keterlibatannya terhadap perusahaan. Keterlibatan pekerjaan lebih mengarah pada terpenuhinya kondisi psikologis akibat pekerjaan yang dilakukan di tempat kerjanya. Keterlibatan terhadap perusahaan lebih mengarah pada konsep motivasi yang menunjukkan adanya energi fisik, kognitif, afektif yang secara bersama-sama berperan terhadap kinerja karyawan yang diberikan kepada perusahaan secara optimal (Rich *et al.*, 2010). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi akan sangat memihak pada perusahaan dan benar-benar peduli pada pekerjaan yang ditugaskan pada mereka.

Keterlibatan kerja merupakan perasaan emosional yang positif akibat terpenuhinya kesejahteraan pribadi serta ada rasa senang terhadap pekerjaan yang dilakukan disertai keterlibatan yang tinggi terhadap aktivitas (Schaufeli dan Bakker, 2004). Macey dan Schneide (2008) menjelaskan bahwa keterlibatan kerja adalah keterlibatan kondisi psikologis seseorang, komitmen dan keterikatan yang berhubungan dengan pekerjaannya. Perusahaan harus melibatkan para karyawan dalam mengambil keputusan dan menggunakan ide-ide mereka untuk memajukan dan mencapai tujuan perusahaan yang sudah ada. Jika karyawan tidak dilibatkan terhadap kegiatan perusahaan, akan menurunkan kepuasan mereka dan akan membuat merosotnya kinerja karyawan, karena dengan karyawan dilibatkan akan meningkatkan kepuasan mereka dan akan berpengaruh terhadap komitmen mereka terhadap perusahaan. Indikator keterlibatan kerja yaitu: (1) keterlibatan pekerjaan afektif; (2) keterlibatan pekerjaan kognitif; dan (3) keterlibatan perilaku pekerjaan (Yoshimura, 2007).

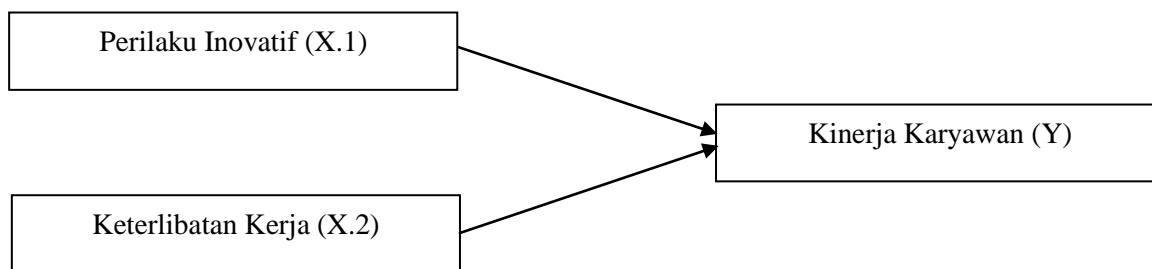
Kinerja Karyawan

Secara umum kinerja karyawan biasanya dilihat berdasarkan hasilnya dan juga dapat dilihat dari segi perilakunya. Kinerja karyawan dinilai dengan mengikuti standar kerja yang telah diatur oleh perusahaan (Kenney *et al.*, 1992). Standar tersebut meliputi penggunaan produktivitas, efisiensi, efektivitas, kualitas dan profitabilitas (Ahuja, 2006). Penilaian kinerja harus memberikan informasi atau umpan balik yang akurat agar karyawan memiliki bahan evaluasi untuk meningkatkan kinerjanya di kemudian hari (Darmawan, 2012; Palembang dan Arifin, 2014). Hal ini tentu saja mengharuskan seorang manajer di perusahaan untuk bertanggung jawab dan memastikan bahwa perusahaan akan berusaha secara maksimal sehingga tingkat kinerja karyawan yang tinggi dapat tercapai (Daft, 1988). Ketika kinerja yang tinggi telah tercapai maka akan memberikan rasa puas dan senang sehingga hal tersebut dapat memberikan kemudahan kepada pihak manajemen ketika memberikan motivasi kepada karyawan agar kinerjanya lebih dimaksimalkan lagi demi tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Cushway (2002), kinerja merupakan penilaian bagaimana seorang individu telah bekerja keras melebihi target yang telah ditentukan. Kinerja sendiri merupakan perilaku karyawan yang berhubungan secara langsung pada hasil produksi perusahaan. Luthans (2005) menyatakan kinerja merupakan kualitas dan kuantitas yang dihasilkan seorang individual dari mengerjakan pekerjaannya. Kinerja karyawan akan meningkat seiring dengan kualitas dan kenyamanan dari tempat dimana mereka bekerja, jika mereka diberikan kesempatan mengembangkan prestasi mereka, dengan dilibatkan mereka pada setiap kegiatan perusahaan dan perusahaan menerima ide-ide baru mereka untuk dikembangkan, itu akan menciptakan kepuasan kerja dan meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Banyak faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Menurut Putra *et al.* (2019), karyawan yang memiliki integritas dan mampu menjalin komunikasi yang baik di tempat kerja memiliki potensi untuk mengalami peningkatan kinerjanya. Sementara itu, Mardikaningsih (2016); Putra *et al.* (2020) dan Wallace dan Trinkka (2009) menyatakan lingkungan kerja maupun kepemimpinan memiliki andil terhadap pembentukan kinerja karyawan. Kedisiplinan yang baik membawa pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan (Darmawan, 2014; 2015; Arifin *et al.*, 2017; Sinambela *et al.*, 2019). Kemampuan terbukti memberikan dampak kepada kinerja karyawan (Cushway, 2002; Luthans, 2005; Robbins, 2006; Darmawan, 2014; Irfan *et al.*, 2019). Secara ringkas, kinerja karyawan dapat diukur melalui lima indikator yaitu: (1) kualitas; (2) kuantitas; (3) ketepatan waktu; (4) efektivitas; dan (5) kemandirian (Robbins, 2006).

Rerangka Konseptual Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk mengkaji adanya pengaruh perilaku inovatif dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan sehingga dapat dinyatakan bahwa: (1) perilaku inovatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Yuan dan Woodman, 2010; Kim dan Koo, 2017); (2) keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Schaufeli dan Bakker, 2004; Otero dan Makori, 2017). Untuk lebih jelasnya Gambar 1 berikut ini menunjukkan rerangka konseptual penelitiannya.



Gambar 1
Rerangka Konseptual Penelitian
Sumber: Diolah oleh penulis, 2020

Hipotesis Penelitian

Dari rerangka konseptual yang telah ditunjukkan, maka akan ada dua hipotesis yang dikemukakan yaitu: (1) ada pengaruh yang signifikan dari perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan; (2) ada pengaruh yang signifikan dari keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan jenis pendekatan analisis deskriptif kualitatif dengan penelitian *eksplanatory research*. Metode survei dipilih peneliti digunakan untuk mengumpulkan data yang relatif terbatas dari sejumlah kasus yang relatif besar jumlahnya. Responden ditetapkan sebanyak 100 orang dari karyawan salah satu perusahaan yang berada di Surabaya yang bergerak di bidang jasa pelayaran. Metode pengambilan sampel menggunakan metode *probability sampling* dengan teknik *sampel random sampling*. Pengujian dilakukan dengan menggunakan SPSS 24 for windows. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier. Syarat yang ditetapkan sebagai responden adalah seluruh karyawan. Tujuan dari survei ini untuk mengetahui bagaimana pendapat responden tentang perilaku inovatif dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan.

1. Perilaku Inovatif (X1)

Perilaku inovatif merupakan perilaku kerja individu memperkenalkan ide baru yang bermanfaat dan menerapkan ide baru tersebut untuk meningkatkan kinerja suatu organisasi. Indikator dari variabel perilaku inovatif kerja adalah: (1) *idea exploration* (karyawan mampu menemukan kesempatan atau sebuah masalah); (2) *idea generation* (karyawan mampu mengembangkan ide inovasi dengan menciptakan dan menyarankan ide untuk proses baru); (3) *idea championing* (karyawan diharapkan terdorong untuk mencari dukungan dalam mewujudkan ide inovasi baru yang telah dihasilkannya); (4) *idea implementation* (karyawan mempunyai keberanian untuk menerapkan ide baru tersebut kedalam proses kerja yang biasa dilakukan).

2. Keterlibatan Kerja (X2)

Keterlibatan kerja merupakan bentuk komitmen seorang karyawan terhadap pekerjaannya sehingga menganggap pekerjaan itu penting, sehingga memiliki keyakinan yang kuat untuk mampu menyelesaikan pekerjaannya. Indikator dari variabel perilaku keterlibatan kerja adalah: (1) keterlibatan pekerjaan afektif; (2) keterlibatan pekerjaan kognitif; (3) keterlibatan perilaku pekerjaan

3. Kinerja karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah kualitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan padanya. Indikator dari variabel kinerja karyawan adalah: (1) kualitas; (2) kuantitas; (3) ketepatan waktu; (4) efektivitas; (5) kemandirian.

Sumber dan pengumpulan data yang digunakan adalah penelitian pustaka dan penelitian lapangan. Pengukuran data dalam penelitian ini adalah angket atau daftar pertanyaan yang disusun berdasarkan kisi-kisi teoritik dalam bentuk skala Likert's. Daftar pertanyaan yang disusun mengikuti model skala likert's penentuan skornya adalah sebagai berikut : Sangat Setuju Sekali dengan skor 5 (lima); Setuju dengan skor 4 (empat); Ragu-ragu dengan skor 3 (tiga); Tidak Setuju dengan skor 2 (dua); Sangat Tidak Setuju dengan skor 1 (satu).

Dalam metode analisis data ini, penulis mencoba menguraikan manfaat alat uji validitas dan reliabilitas. Selain itu juga menggunakan uji asumsi klasik. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Analisa hasil penelitian dimulai dengan memastikan data yang terkumpul telah valid dan reliabel melalui pengujian reliabilitas dan validitas. Pada penelitian ini yang akan digunakan untuk analisis regresi melalui program SPSS 24. Pada metode analisis data ini penulis mencoba menguraikan alat uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t, uji F. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil seperti pada Tabel 1.

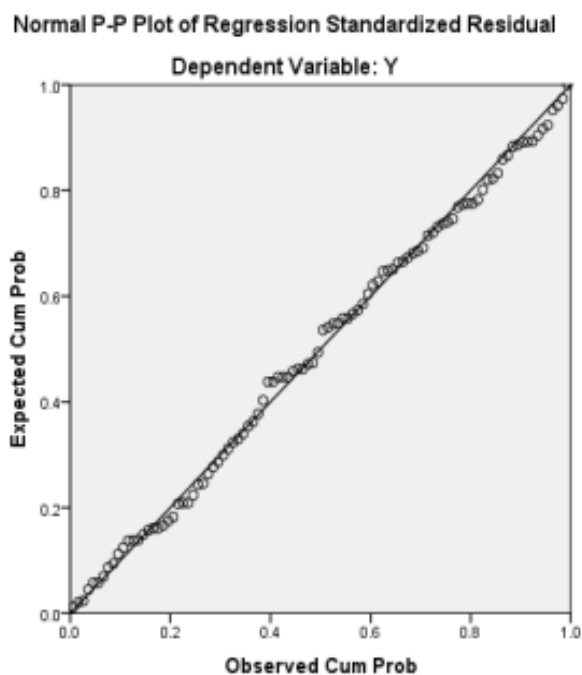
Tabel 1
Uji Reliabilitas

Variabel	N of Item	Cronbach's Alpha
Perilaku inovatif (X1)	8	0.827
Keterlibatan kerja (X2)	6	0.755
Kinerja karyawan (Y)	10	0.843

Sumber: output SPSS

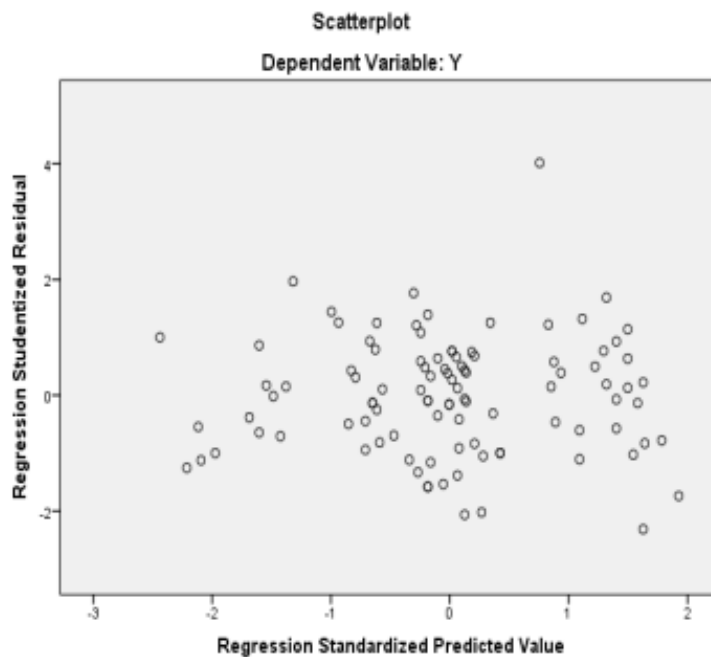
Dari uji reliabilitas perilaku inovatif (X1) dapat dilihat nilai cronbach's alpha sebesar 0.827 dengan delapan pernyataan dinyatakan valid. Dari uji reliabilitas keterlibatan kerja (X2) dapat dilihat nilai cronbach's alpha sebesar 0.755 dengan enam pernyataan dinyatakan valid. Dari uji reliabilitas kinerja karyawan (Y) dapat dilihat nilai cronbach's alpha sebesar 0.843 dengan sepuluh pernyataan dinyatakan valid.

Uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Gambar 2 menunjukkan bahwa titik-titik mengikuti garis diagonal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal dan plotting data akan dibandingkan dengan garis normal. Dengan demikian dapat dikatakan distribusi data adalah normal.



Gambar 2
Uji Normalitas Data
Sumber : Output SPSS

Heteroskedastisitas berfungsi untuk mengetahui ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain pada persamaan regresi. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat dibandingkan pada Gambar 3 berikut ini.



Gambar 3
Scatterplot Dependent Variable
Sumber: output SPSS

Gambar 3 menunjukkan bahwa titik-titik pada *scatterplot* tersebar dan berada pada masing-masing bagian di sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil seperti pada Tabel 2.

Tabel 2
Uji t (Coefficients^a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.417	1.971		1.232	.226		
	X1	.896	.066	.725	13.466	.000	.639	2.031
	X2	.374	.075	.261	4.864	.000	.639	2.031

Sumber: output SPSS

Dari Tabel 2 dapat dilihat bahwa variabel bebas perilaku inovatif (X1) dan keterlibatan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y). Dari hasil perhitungan Tabel 2, maka persamaan regresi yang dihasilkan adalah $(Y) = 2.417 + 0.896 (X1) + 0,374 (X2)$.

Hasil perhitungan Tabel 2 model persamaan regresi linier berganda sebelumnya menunjukkan bahwa adanya pengaruh dari variabel perilaku inovatif (X1) dan keterlibatan kerja (X2) sebagai variabel bebas terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Dengan melakukan uji t, maka hipotesis yang menyatakan bahwa perilaku inovatif dan keterlibatan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, dapat dibuktikan kebenarannya.

Tabel 3
Uji F (ANOVA^a)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3899.433	2	1949.717	473.615	.000 ^b
	Residual	399.317	97	4.117		
	Total	4298.750	99			

Sumber: output SPSS

Sebagai pendukung dari hasil pengujian hipotesis penelitian dilakukan uji F. Uji F ini dilakukan dari hasil perhitungan data pada Tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 473.615 dengan probabilitas sebesar 0.000, hal ini berarti bahwa pada taraf nyata $\alpha = 0.05$ dapat dikatakan bahwa variabel perilaku inovatif (X1) dan keterlibatan kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 4
Koefisien Determinan (Model Summary^b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.952 ^a	.907	.905	2.029	1.939

Sumber: output SPSS

Berdasarkan pada hasil penghitungan Tabel 4 koefisien R sebesar 0.952 menunjukkan adanya hubungan yang cukup kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat. Koefisien determinan (R^2) sebesar 0.907 dan adjusted R squared sebesar 0.905 menunjukkan bahwa model regresi berganda ini yang variabel bebasnya perilaku inovatif (X1) dan keterlibatan kerja (X2) telah memberikan kontribusi sebesar 90,7% terhadap pembentukan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y), sedangkan sisanya sebesar 9,3% ditentukan oleh variabel lain.

Analisis Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil kuesioner dan analisis regresi liniernya, maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa perilaku inovatif berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti benar. Hal ini sesuai dengan penelitian dari (Yuan dan Woodman, 2010; Kim dan Koo, 2017). Temuan tersebut menunjukkan bahwa perilaku inovatif karyawan akan muncul bila karyawan dihadapkan pada kondisi mendesak dan menantang pada saat menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu manajer memberikan kebebasan dan kesempatan bagi karyawan untuk mewujudkan gagasannya untuk menyelesaikan masalah di pekerjaannya. Kondisi ini akan mengembangkan pola kerja yang lebih baik. Hal tersebut seperti yang dibuktikan pada hasil penelitian sebelumnya dari Janseen (2000). Dengan persaingan yang semakin meningkat membuat perusahaan dituntut untuk terus meninjau dan meningkatkan karyawan yang inovatif untuk berkontribusi menyumbangkan ide-ide kreatif mereka untuk dapat mengubah sesuatu hal yang dianggap monoton serta menghambat perkembangan perusahaan lebih cepat. Selanjutnya dengan meningkatkan perilaku inovatif para karyawan terhadap perusahaan, akan dapat mengembangkan kualitas perusahaan sekaligus meningkatkan kualitas kinerja karyawan di perusahaan. Implikasinya adalah (1) pihak perusahaan harus memberikan wawasan lebih luas dan berkelanjutan tentang bagaimana pentingnya peran perilaku inovatif pada perusahaan. Dengan tingginya perilaku inovatif para karyawan, mereka berani untuk berinovasi dan mengembangkan suatu ide yang kreatif menjadi suatu realitas yang baru, secara langsung akan mempercepat pola pikir mereka untuk mengembangkan *skill* yang mereka punya dan akan membantu mencapai sasaran perusahaan dimasa depan; (2) perusahaan juga dapat menerapkan keterbukaan komunikasi.

Keterbukaan komunikasi yang dilakukan akan membentuk adanya pertukaran ide diantara karyawan yang berhubungan dengan inovasi. Hal ini menunjukkan bahwa salah satu aspek penting untuk perilaku inovatif yaitu keterbukaan komunikasi (Ahmed, 1998). Dengan keterbukaan komunikasi memberikan

kemungkinan pada setiap karyawan untuk meningkatkan idenya yang direalisasikan dengan tindakan dan tentu saja dengan hal tersebut, maka kepedulian karyawan terhadap perusahaan akan terlihat (Stull, 2004); (3) melakukan praktik manajemen sumber daya manusia karena dengan praktik SDM, maka perusahaan dapat melakukan identifikasi, pengembangan, evaluasi, mengharagi perilaku inovatif dari karyawan (Veenendaal dan Bundarouk, 2015). Beberapa praktik SDM tersebut meliputi memberikan imbalan yang adil karena dengan hal ini dapat mempengaruhi perilaku inovatif karyawan. Zhang dan Begley (2011) menyatakan bahwa bila perusahaan menerapkan sistem imbalan yang adil, maka dapat mempengaruhi perilaku inovatif. Selain itu memberikan pelatihan dan pengembangan karena dengan hal ini, maka perusahaan telah mempertimbangkan karyawan menjadi bagian berharga dari perusahaan (Tremblay *et al.*, 2010). Selanjutnya karyawan akan menganggap bahwa pelatihan dan pengembangan yang bermanfaat dapat mendukung kesiapan mereka untuk mengembangkan ide-ide baru sehingga pelatihan memberikan pengaruh secara langsung terhadap perilaku inovatif (Pratoom dan Savatsomboon, 2012).

Selanjutnya hipotesis kedua yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti benar dan sejalan dengan penelitian dari (Schaufeli dan Bakker, 2004; Odero dan Makori, 2017). Dengan keterlibatan kerja karyawan yang tinggi, akan dapat menghasilkan kualitas yang lebih baik untuk perusahaan (Werdati *et al.*, 2020). Hal ini menjelaskan bahwa, jika karyawan lebih terlibat dalam pekerjaan, mereka akan melakukan upaya ekstra untuk menyelesaikan tugas dan membantu mengembangkan perusahaan lebih baik lagi. Karyawan yang terlibat akan lebih aktif untuk hadir saat bekerja dan akan menghindari hal-hal ataupun kegiatan yang tidak diinginkan yang akan menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

Implikasinya adalah (1) pihak perusahaan dapat mendesain karakteristik pekerjaan sesuai dengan sikap karyawan dan lebih melibatkan karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Jika pekerjaan tersebut sesuai dengan sikap karyawan maka karyawan tersebut akan lebih produktif dan bermanfaat bagi perusahaan untuk mencapai tujuan maupun sasaran yang telah ada dan lebih berkembang lagi untuk dapat bersaing dipasaran; (2) manajemen perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung karena bila hal tersebut dilakukan maka secara tidak langsung manajemen telah menunjukkan bahwa ada kepedulian terhadap apa yang menjadi kebutuhan dan apa yang dirasakan karyawan, ada pengembangan keterampilan baru dan bersedia memberikan bantuan yang berhubungan dengan pekerjaan yang dilakukan (Werdati *et al.*, 2020). Kebermaknaan lingkungan kerja yang seperti ini dapat membantu karyawan untuk fokus terhadap pekerjaannya sehingga bersedia terlibat dengan pekerjaannya; (3) mampu menginspirasi karyawan karena pemimpin memiliki tanggung jawab untuk memberikan informasi bahwa karyawan sebagai peran utama ketika perusahaan ingin mencapai keberhasilannya secara menyeluruh. Hal ini menunjukkan bahwa peran kepemimpinan yang mampu memberikan inspirasi dapat mempengaruhi keterlibatan kerja karyawan (Wallace dan Trinko, 2009).

PENUTUP

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasannya maka simpulan dari penelitian ini adalah: (1) perilaku inovatif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) keterlibatan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil simpulan tersebut, peneliti menyarankan hal pertama yang harus dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu, memberikan wadah atau tempat bagi karyawan untuk memberanikan diri mengembangkan suatu ide kreatif yang mereka punya dan wawasan yang telah mereka dapat selama bekerja diperusahaan tersebut. Kedua, perusahaan dapat selalu melibatkan para karyawan di setiap kegiatan perusahaan, hal ini secara tidak langsung akan menciptakan kepuasan saat bekerja dan akan membuat karyawan lebih berkomitmen terhadap perusahaan, mereka akan mengerahkan semua tenaga dan upaya mereka untuk lebih mengutamakan pekerjaan mereka dan meningkatkan kualitas kerja pada perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, P. K. 1998. "Culture and Climate for Innovation." *European Journal of Innovation Management*. Vol. 1, No. 1, Pp. 30-43.
- Ahuja, K. 2006. *Personnel Management*. 3rd Ed. New Delhi. India. Kalyani Publishers.
- Alessandri, G., Borgogni, L., Schaufeli, W. B., Caprara, G., & Consiglio, C. 2014. "From Positive Orientation to Job Performance: The role of work engagement and self-efficacy beliefs." *Journal of Happiness Studies*. Vol. 16, Pp. 767-788.
- Andayani, Dewi., Sherly Kabalmay, Revo Resandi, D. Darmawan. 2010. *Pemberdayaan Karyawan Berbasis Keunggulan Bersaing*, IntiPresindo Pustaka, Bandung
- Arifin, Samsul. Rahayu Mardikaningsih & Yusuf Rahman Al Hakim. 2017. Pengaruh Kedisiplinan, Kompetensi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, *Management & Accounting Research Journal*, Vol.2 No.1 November, 43-50
- Bakker, A. B., & Bal, P. 2010. "Weekly Work Engagement and Performance: A study among starting teachers." *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. Vol. 83, No. 1, Pp. 189-206.
- Baumruk, R. 2004. "The Missing Link: the role of employee engagement in business success." *Workspan*, Vol. 47, No. 11, Pp. 48-52.
- Carmeli, Abraham., & Gretchen M. Spreitzer. 2009. "Trust, Connectivity, and Thriving: Implications for innovative behaviors at work." *The Journal of Creative Behavior*. Vol. 43, Pp. 169-91.
- Chunghtai, A. A. 2008. "Impact of Job Involvement on In-Role Job Performance and Organizational Citizenship Behaviour." *Journal of Behavioral and Applied Management*. Vol. 9, No. 2, Pp. 169-183.
- Cushway, Barry. 2002. *Human Resource Management*. Jakarta PT. Elex Media Kumputindo.
- Daft, L.R 1988. *Management*. 1st Ed. Chicago. New York. The Dryden press.
- Darmawan, Didit. 2012. *Motivasi & Kinerja (Studi Sumber Daya Manusia)*, Metromedia, Surabaya
- Darmawan, Didit. 2014. *Peranan Komunikasi Kerja, Kedisiplinan, Kepemimpinan, Kemampuan Kerja dan Komitmen Perusahaan terhadap Kinerja Karyawan*, Metromedia, Surabaya
- Darmawan, Didit. 2015. Peranan Motivasi Kerja, Kedisiplinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Gempol Kabupaten Pasuruan, *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia*, Vol.1 No.3 Maret, 113-122
- Darmawan, Didit. 2016. Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Sikap Profesionalisme terhadap Intensi Berwirausaha, *Management & Accounting Research Journal*, Vol.1 No.1 November, 22-29
- Darmawan, Didit. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Kerja terhadap Intensi Berwirausaha, *Prosiding, Temu Ilmiah Peneliti Tahun 2017*, Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Jawa Timur, 371-382
- Darmawan, Didit *et al.* 2020. The Quality of Human Resources, Job Performance and Employee Loyalty, *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, Vol. 24 Issue 3, 2580-2592
- Darmawan, Didit., Ella Anastasya Sinambela, Mila Hariani, dan Mochamad Irfan. 2020. Analisis Komitmen Organisasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja yang Memengaruhi Kinerja Pegawai, *Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen*, Vol. 4 No. 1, 58-70
- De Jong, J. & Den Hartog, D. 2010. "Measuring Innovative Work Behavior." *Creative and Innovation Management*. Vol. 19, No. 1, Pp.23-36
- De Jong, J.P.J. & Kemp, R. 2003. "Determinants Of Co-Workers's Innovative Behaviour. An in Investigation Into Knowledge Intensive Service." *International Journal of Innovation 4 Management*. Vol. 7, No. 2, Pp.189-212
- Demircioglu, Mehmet Akif & Audretsch, David B. 2017. *Organizations, Research*, Elsevier, Vol. 46, No. 9, Pp. 1681-1691.
- Field, L. K., & Buitendach, J. H. 2011. "Happiness, Work Engagement and Organisational Commitment of Support Staff at a Tertiary Education Institution in South Africa." *South African Journal of Industrial Psychology*. Vol. 37, Pp. 68-77.
- Fritz, Charlotte, Chak Fu Lam., & Gretchen M. Spreitzer. 2011. "It's the Little Things That Matter: An Examination of Knowledge Workers' Energy Management." *The Academy of Management Perspectives*. Vol. 25, Pp. 28-39.

- Harter, J.K, Schmidt, F.L, Hayes, T.L. 2002. "Business-Unit-Level Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement and Business Outcomes: A meta-analysis." *J. Appl. Psychol.* Vol. 87, Pp. 268–279.
- Janssen, O. 2000. "Job Demands, Perceptions of Effeort-Reward Fairness and Innovative Behaviour." *Journal of Occupational and Organisational Psychology.* Vol. 73, Pp. 287-302.
- Kenney *et al.* 1992. *Management Made Easy*. 1st Ed. South Carolina. Omron Publishers.
- Khasanah, Hikmahtul Setya Arum, D. Darmawan. 2010. *Pengantar Manajemen Bisnis*, Spektrum Nusa Press, Jakarta
- Kim., & Koo, D. W. 2017. "Linking lmx, Engagement, Innovative Behavior, and Job Performance in Hotel Employees." *International Journal of Contemporary Hospitality Management.* Vol.. 29, No. 12, Pp. 3044–62.
- Korzilius, Hubert, Joost J. L. E. Bücken., & Sophie Beerlage. 2017. "Multiculturalism and Innovative Work Behavior: The mediating role of cultural intelligence." *International Journal of Intercultural Relations.* Vol. 56, Pp. 13–24.
- Leiter, M. P., & Bakker, A. B. 2010. *Work Engagement: Introduction*. In A. B. Bakker (Ed.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York, NY. US. Psychology Press
- Luthans, Fred. 2005. *Organizational Behavior* 10th Ed. Alih Bahasa: Vivin Andhika, dkk. Yogyakarta: ANDI
- Macey, W. H., & Schneider, B. 2008. "The Meaning of Employee Engagement." *Industrial and Organizational Psychology.* Vol. 1, No. 1, Pp. 3-30.
- Mardikaningsih, Rahayu. 2016. Variabel Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan, *Management & Accounting Research Journal*, Vol.1 No.1 November, 55-62
- Maslach, C., Schaufelli, W.B., & Leiter, M.P. 2001. "Job Burnout." *Annual Review of Psychology.* Vol. 52, No. 1, Pp. 397-422.
- Moch. Irfan, Darmawan, Didit., Samsul Arifin, Rahayu Mardikaningsih. 2019. Pengaruh Pendidikan, Kemampuan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan, *Ebis Jurnal Ekonomi Bisnis*, Vol.12 No.1 Januari, 35-47
- Mone, E.M., & London, M. 2010. *Employee Engagement Through Effective Performance Management: A Practical Guide for Managers*. New York, NY. Routledge.
- Odero, Jackline, Akoth & Makori, Ezekiel, Makori. 2017. "Employee Involvement and Employee Performance: the Case of Part Time Lecturers in Public Universities in Kenya." *International Journal of Management and Commerce Innovations.* Vol. 5, No. 2, Pp. 1169-1178.
- Palembeta, Thoriq & Samsul Arifin. 2014. Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Motivasi Kerja, *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia*, Vol.1 No.1 September, 23-32
- Porath, Christine, Gretchen Spreitzer, Cristina Gibson., & Flannery G. Garnett. 2012. "Thriving at Work: Toward its measurement, construct validation, and theoretical refinement." *Journal of Organizational Behavior.* Vol. 33, Pp. 250–75.
- Pratoom, K., & Savatsomboon, G. 2012. "Explaining factors affecting individual innovation: The case of group members in Thailand." *Asia Pacific Journal of Management.* Vol. 29, Pp. 1063–1087.
- Prem, Roman, Sandra Ohly, Bettina Kubicek., & Christian Korunka. 2017. "Thriving on Challenge Stressors? Exploring time pressure and learning demands as antecedents of thriving at work." *Journal of Organizational Behavior.* Vol. 38, Pp. 108–23.
- Putra, Arif Rachman., Eli Retnowati dan Ella Anastasya Sinambela. 2019. Pengaruh Komunikasi Kerja dan Integritas terhadap Kinerja Pegawai, *Ebis, Jurnal Ekonomi Bisnis*, Vol. 12 No. 1 Januari, 23-34
- Putra, Arif Rachman., Mila Hariani, Dita Nurmalasari, Moch. Irfan, dan Yusuf Rahman Al Hakim. 2020. Role of Work Environment and Organizational Culture to Job Performance, *Journal of Islamic Economics Perspectives*, Vol. 1 No. 2, 1-12
- Rich, B.L., LePine, J.A, & Crawford, E.R. 2010. "Job Engagement: Antecedents and effects on job performance." *Acad. Manag. J.* Vol. 53, Pp. 617–635.
- Robbins, Stephen, P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta. PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Saks, A.M. 2006. "Antecedents and Consequences of Employee Engagement." *Journal of Managerial Psychology.* Vol. 21, No. 6, Pp. 600-619.

- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. 2004. "Job Demands, Job Resources, and their Relationship with Burnout and Engagement: A Multisample Study." *J Organization Behav.* Vol. 25, No. 3, Pp. 293-315.
- Scott, Susanne G., & Reginald A. Bruce. 1994. "Determinants of Innovative Behavior: A path model of individual innovation in the workplace." *Academy of Management Journal.* Vol. 37, Pp. 580-607.
- Shalley, C. E., Zhou, J., & Oldham, G. R. 2004. "The Effects of Personal and Contextual Characteristics on Creativity: Where Should We Go from Here." *Journal of Management.* Vol. 30, No. 6, Pp. 933- 958.
- Sinambela, Ella Anastasya, Yusuf Rahman Al Hakim, Moch Irfan. 2019. Pengaruh Kedisiplinan dan Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, *Relasi - Jurnal Ekonomi*, Vol.15 No.2 Juli, 308-320
- Stull, M. G. 2004. "Exploring the factors that promote risk taking, innovativeness, and proactiveness among managers and employees:The influence of trust, motivational, and enabling mechanisms." Case Western Reserve University.
- Tremblay, M., Cloutier, J., Simard, G., Chênevert, D., & Vandenberghe, C. 2010. "The Role of HRM Practices, Procedural Justice, Organizational Support and Trust in Organizational Commitment and in-Role and Extra-Role Performance." *International Journal of Human Resource Management.* Vol. 21, No. 3, Pp. 405-433.
- Veenendaal, A. A. R., & Bondarouk, T. 2015. "Perceptions of HRM and Their Effect on Dimensions of Innovative Work Behaviour: Evidence from a manufacturing firm." *Management Revue.* Vol. 26, No. 2, Pp. 138-160.
- Wallace, L., & Trinkka, J. 2009. "Leadership and Employee Engagement." *Public Management.* Vol. 91 No. 5, Pp. 10-13.
- Werdati, Fauchil., Didit Darmawan dan Nikmah Rochmatin Solihah. 2020. The Role of Remuneration Contribution and Social Support in Organizational Life to Build Work Engagement, *Journal of Islamic Economics Perspectives*, Vol 1 No 2, 20-32
- West, M.A., & Farr, J.L. 1989. "Innovation at Work: Psychological Perspectives." *Social Behavior.* Vol. 4, Pp. 15-30.
- Wynen, Jan, Verhoest, Koen, Ongaro, Edoardo., & Van Thiel, Sandra, 2014. "In Cooperation with the COBRA network Innovation-Oriented Culture in the Public Sector: do managerial autonomy and result control lead to innovation." *Public Manage Rev.* Vol. 16, Issue. 1, Pp. 45-66.
- Yoshimura, A. 2007. *Job Involvement of Scientists in Basic Research and Human Resource Management.* Tokyo, Japan. Keio-Gijuku Daigaku Publishing.
- Zhang, Y., & Begley, T. M. 2011. "Perceived Organisational Climate, Knowledge Transfer and Innovation in China-based Research and Development Company." *The International Journal of Human Resource Management.* Vol. 22, No. 1, Pp. 34-56.