

Keterkaitan antara keterlibatan karyawan, dan kinerja karyawan: kreativitas karyawan sebagai variabel mediasi

Yusleli Herawati¹, A. Jalaludin Sayuti², Gst. Ayu Oka Widarti³, Heri Setiawan^{4*}

^{1,2,3,4}Politeknik Negeri Sriwijaya, Palembang.

¹Email: yusleli.kosim@gmail.com

²Email: jalaludinsayuti@polsri.ac.id

³Email: okawidarti@gmail.com

^{*4}Email: heri.setiawan@polsri.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang pengaruh keterlibatan dan kreativitas karyawan terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan biro perjalanan di Kota Palembang dengan sampel berjumlah 82 orang. Teknik *Convenience sampling* digunakan dalam penelitian ini. Teknik analisis data yang digunakan penelitian ini adalah model kausalitas atau menguji hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dengan teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur. Hasil analisis data menjelaskan bahwa hubungan antara variabel keterlibatan kerja dengan kreativitas karyawan dinyatakan positif dan signifikan. Hubungan antara variabel keterlibatan kerja dengan kinerja karyawan dinyatakan positif dan signifikan. Kemudian, hubungan antara variabel kreativitas karyawan dengan kinerja karyawan dinyatakan positif dan signifikan. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai rujukan bagi pengelola biro perjalanan dalam pengelolaan karyawan.

Kata Kunci: Keterlibatan karyawan; kreativitas karyawan; kinerja karyawan; biro perjalanan

Relationship between employee engagement, and employee performance: employee creativity as a mediating variable

Abstract

This study aims to determine the effect of employee engagement and creativity on employee performance. The population in this study were Travel Bureau Employees in Palembang City with a sample of 82 people. A convenience sampling technique was used in this study. The data analysis technique used in this study is the causality model or testing the relationship between independent variables with the dependent variable with the analysis technique used is path analysis. The results of the data analysis explained that the relationship between the variables of work engagement with employee creativity is stated positively and significantly. The relationship between the variable work engagement with employee performance is stated positive and significant. Then, the relationship between employee creativity variables with employee performance is stated positive and significant. The results of this study can be used as a reference for travel agency managers in managing employees.

Keywords: Employee engagement; employee creativity; employee performance; travel bureau

PENDAHULUAN

Konsep keterlibatan karyawan telah menjadi salah satu kajian yang menarik para peneliti di bidang manajemen sumberdaya manusia. Macey dan Schneider (2008) mempresentasikan analisis komprehensif dari semua elemen yang relevan dengan keterlibatan yaitu keterlibatan sifat (kepribadian individu); keterlibatan kerja (kepuasan, keterlibatan, pemberdayaan); dan perilaku organisasi (perilaku peran ekstra, proaktif, ekspansi peran). Penelitian tentang keterlibatan karyawan telah menjelaskan fenomena dan hasil yang diharapkan dari keterlibatan karyawan (Rich, Lepine dan Crawford, 2010; Shuck dan Reio, 2014). Badal dan Harter (2014) menemukan bahwa budaya kerja karyawan yang dilibatkan dalam penyelesaian pekerjaan secara mendalam dapat menghasilkan kinerja keuangan kumulatif bagi organisasi dibandingkan dengan perusahaan yang tidak melibatkan karyawan secara mendalam. Keterlibatan karyawan dianggap sebagai konstruk yang berperan penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Penelitian Bakker dan Bal (2010); Anitha (2014); Dajani, Zaki, Ahmed (2015) menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara keterlibatan karyawan dan kinerja kerja serta dianggap sebagai salah satu hasil karyawan yang paling penting dalam penelitian organisasi.

Kajian secara konsisten menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian berkaitan dengan konsep keterlibatan karyawan dan kinerja karyawan telah banyak dilakukan oleh peneliti di negara maju seperti negara di Eropa dan Amerika Serikat. Akan tetapi, penelitian yang mengkaji tentang keterlibatan karyawan dan kinerja karyawan dinegara berkembang masih belum banyak dilakukan (Ibrahim dan Al Falasi, 2014); (Kim, 2017). Selain itu, para peneliti berpendapat bahwa penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengeksplorasi faktor mediasi yang berpotensi penting dalam hubungan antara keterlibatan kerja karyawan dan kinerja karyawan (Kim, Kolb dan Kim, 2013).

Kim, Kolb dan Kim (2013) menyatakan bahwa penelitian diperlukan untuk mengidentifikasi dan meneliti anteceden keterlibatan kerja karyawan dan mediator dari hubungan antara keterlibatan kerja karyawan dan kinerja karyawan. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa hubungan antara keterlibatan kerja dan kinerja bukan hubungan yang sederhana atau langsung, tetapi dimediasi oleh berbagai faktor (Karatepe dan Ngeche, 2012). Penelitian Slåtten dan Mehmetoglu (2011); Alfes, et al, (2013) tentang keterlibatan dan kreativitas karyawan di tempat kerja menemukan bahwa keterlibatan karyawan dianggap sebagai faktor penting dari kreativitas dan inovasi di tempat kerja. Temuan mereka mendukung penelitian Harter, Schmidt dan Keyes (2004) yang menemukan bahwa keterlibatan karyawan adalah konstruk yang menumbuhkan pengaruh positif pada individu di tempat kerja, yang pada gilirannya akan mempengaruhi kreativitas karyawan. Di sisi lain, kreativitas karyawan telah terbukti secara empiris memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Eschleman et al., (2014).

Kota Palembang merupakan kota terbesar kedua di Pulau Sumatera dan memiliki berbagai potensi dan sumberdaya alam yang beraneka ragam. Banyak industri skala besar, menengah dan kecil baik manufaktur, jasa dan bisnis beroperasi di Sumatera Selatan. Palembang sebagai kota terbesar di Sumatera Selatan saat ini telah semakin berkembang menjadi salah satu kota bisnis. Salah satu bisnis yang cukup berkembang pesat di Kota Palembang adalah bisnis perjalanan wisata. Bisnis di sektor pariwisata khususnya bisnis perjalanan wisata semakin beragam dengan hadirnya banyak pelaku usaha yang membuka usaha di sektor ini. Salah satu strategi yang diterapkan oleh pengelola bisnis perjalanan wisata untuk dapat meningkatkan jumlah penjualan paket dan produk wisata adalah mengoptimalkan peran serta karyawan. Karyawan dapat dilibatkan secara mendalam dalam setiap aktivitas kerja yang berhubungan dengan penjualan paket dan produk wisata dengan mendorong daya kreativitas kerja. Karyawan yang diberikan kebebasan dalam berkreasi diharapkan akan meningkatkan penjualan paket dan produk wisata dan secara tidak langsung akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

METODE

Convenience sampling digunakan dalam penelitian ini untuk memberikan akses yang lebih cepat ke data dibandingkan dengan pengambilan sampel secara acak. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan biro perjalanan di Kota Palembang berjumlah 462 orang dengan sampel berjumlah 82 orang. Kreativitas karyawan diukur dengan 13 item yang diadopsi dari penelitian oleh (Zhou dan George, 2001). Keterlibatan karyawan diukur dengan sembilan item skala kerja Utrecht (UWES-9) yang diadopsi dari studi (Schaufeli, Bakker dan Salanova, 2006). Kinerja karyawan diukur menggunakan 14 item pertanyaan yang dikembangkan oleh (Koopmans et al., 2014). Metode dan teknik analisis statistik dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 23 untuk menguji hipotesis penelitian. Uji statistik deskriptif dilakukan untuk semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Analisis korelasi Pearson dilakukan untuk mengukur hubungan antara variabel penelitian. Selanjutnya, analisis regresi bertahap dilakukan untuk menguji tiga hipotesis yang melibatkan hubungan antara variabel penelitian yaitu keterlibatan karyawan, kreativitas karyawan dan kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data deskriptif responden dijelaskan sebagai gambaran untuk melihat profil dari data demografi responden penelitian. Pada penelitian ini yang menjadi responden adalah karyawan biro perjalanan wisata yang ada di Kota Palembang berjumlah 82 orang. Berdasarkan hasil analisis deskriptif dapat dijelaskan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 38 orang atau sebesar 46.3% sedangkan responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 44 orang atau sebesar 53.7%. Responden berumur kurang dari 20-25 tahun berjumlah 37 orang atau sebesar 45.1%, responden berumur 26-31 tahun berjumlah 27 orang atau sebesar 32.9%, responden berusia 32-37 tahun berjumlah 11 orang atau sebesar 13.4%, responden berusia 38-43 tahun berjumlah 6 orang atau sebesar 7.3% dan responden berumur >43 tahun berjumlah 1 orang atau sebesar 1.2%. Responden berpendidikan SMA berjumlah 35 orang atau sebesar 42.7%, responden berpendidikan D3 berjumlah 19 orang atau sebesar 23.2%, responden berpendidikan S1 berjumlah 26 orang atau sebesar 31.7% dan responden berpendidikan S2 berjumlah 2 orang atau sebesar 2.4%. Responden dengan masa kerja <3 tahun berjumlah 46 orang atau sebesar 56.1%, masa kerja 3-7 tahun berjumlah 29 orang atau sebesar 35.4%, masa kerja 8-12 tahun berjumlah 5 orang atau sebesar 6.1%, masa kerja >12 tahun berjumlah 2 orang atau sebesar 2.4%.

Uji validitas dilakukan dengan menentukan terlebih dahulu nilai korelasi product moment dengan jumlah sampel 82 responden dan diperoleh r tabel sebesar 0.2172. Variabel penelitian dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pertanyaan yang diajukan relatif konsisten sepanjang waktu.

Tabel 1. Hasil uji validitas dan reliabilitas konstruk

Variabel	Nilai r hitung	Keterangan	Nilai cronbach α	Keterangan
Keterlibatan Kerja	0.287 s.d. 0.673	Valid	0.636	Reliabel
Kreativitas Karyawan	0.419 s.d. 0.698	Valid	0.831	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.377 s.d. 0.641	Valid	0.811	Reliabel

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan untuk seluruh item dari variabel penelitian menunjukkan $r_{hitung} > 0.2172$. Uji validitas menunjukkan bahwa seluruh data yang diuji dinyatakan valid. Persyaratan variabel dapat dikatakan reliabel jika nilai r_{hitung} lebih besar dari *Cronbach α* 0.60. Hasil analisis data menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *Cronbach α* yang cukup besar yaitu di atas 0.60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur setiap variabel dari kuesioner adalah reliabel.

Tabel 2. Hasil analisis jalur

Variabel bebas	Variabel terikat	(β)	t-value	Sig.
Keterlibatan Kerja	Kreativitas karyawan	0.743	5.052	0.000
Keterlibatan Kerja	Kinerja Karyawan	0.595	3.992	0.000
Kreativitas Karyawan	Kinerja Karyawan	0.646	7.949	0.000

Analisis jalur pertama bertujuan mengetahui keterkaitan antara variabel keterlibatan kerja dengan variabel kreativitas karyawan. Hasil pengujian dengan SPSS menjelaskan bahwa hubungan antara variabel keterlibatan kerja dengan kreativitas karyawan dinyatakan positif dan signifikan dengan nilai t hitung sebesar 5.052 dengan tingkat signifikansi 0.000 dan nilai β sebesar 0.743. Hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0.242. Hal ini berarti 24.2% kreativitas karyawan dapat dijelaskan oleh variabel keterlibatan kerja, sedangkan sisanya yaitu 75.8% kreativitas karyawan dipengaruhi oleh variabel lain. Penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh (Ahmetoglu et al., 2015); Alfes et al., 2013); Bagheri, Esmaili dan Abasi (2013); Hon (2012); Slåtten dan Mehmetoglu (2011); Eldor dan Harpaz (2016) yang menyatakan bahwa ada hubungan linier antara keterlibatan kerja dengan kreativitas karyawan.

Analisis jalur kedua bertujuan mengetahui keterkaitan antara variabel keterlibatan kerja dengan variabel kinerja karyawan. Hasil pengujian dengan SPSS menjelaskan bahwa hubungan antara variabel keterlibatan kerja dengan kinerja karyawan dinyatakan positif dan signifikan dengan nilai t hitung sebesar 3.992 dengan tingkat signifikansi 0.000 dan nilai β sebesar 0.595. Hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0.166. Hal ini berarti 16.6% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel keterlibatan kerja, sedangkan sisanya yaitu 83.4% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain. Penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Carter et al., (2018); Bakker dan Bal (2010); Christian, Garza dan Slaughter (2011); Anitha (2014); Karatepe dan Ngeche (2012) yang menyatakan bahwa ada hubungan linier antara variabel keterlibatan kerja dengan kinerja karyawan.

Analisis jalur ketiga bertujuan mengetahui keterkaitan antara variabel kreativitas karyawan dengan variabel kinerja karyawan. Hasil pengujian dengan SPSS menjelaskan bahwa hubungan antara variabel kreativitas karyawan dengan kinerja karyawan dinyatakan positif dan signifikan dengan nilai t hitung sebesar 7.949 dengan tingkat signifikansi 0.000 dan nilai β sebesar 0.646. Hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0.441. Hal ini berarti 44.1% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kreativitas karyawan, sedangkan sisanya yaitu 55.9% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain. Penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Taboli dan Zaerizadeh (2016); Eschleman et al., (2014); Janssen dan Giebels (2013) yang menyatakan bahwa ada hubungan linier antara variabel kreativitas karyawan dengan kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis data diketahui bahwa hubungan antara variabel keterlibatan kerja dengan kinerja karyawan dinyatakan positif dan signifikan, yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga hipotesis pertama diterima. Hubungan antara variabel keterlibatan kerja dengan kinerja karyawan dinyatakan positif dan signifikan, yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga hipotesis kedua diterima. Kemudian, hubungan antara variabel kreativitas karyawan dengan kinerja karyawan dinyatakan positif dan signifikan, yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga hipotesis ketiga diterima. Penelitian ini masih memiliki berbagai keterbatasan, dan diharapkan dapat dilakukan perbaikan untuk penelitian yang akan datang. Adapun keterbatasan adalah jumlah responden penelitian sangat terbatas dan belum dapat menggambarkan secara lengkap kondisi nyata dari keseluruhan karyawan Biro Perjalanan Wisata yang ada di Sumatera Selatan, sehingga penelitian ini masih relative terbatas dalam melakukan generalisasi hasil penelitian. Pada penelitian ini hanya menggunakan variabel keterlibatan karyawan dan kreativitas kerja untuk mengukur kinerja karyawan. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian lanjutan untuk mengetahui variabel lain yang dapat berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmetoglu, G., Harding, X., Akhtar, R., & Chamorro-Premuzic, T. (2015). Predictors of Creative Achievement: Assessing the Impact of Entrepreneurial Potential, Perfectionism, and Employee Engagement. *Creativity Research Journal*, 27(2), 198–205. <https://doi.org/10.1080/10400419.2015.1030293>
- Alfes, Kerstin, Truss, Catherine, Soane, C, Emma, Rees, Chris, Gatenby, M. (2013). The relationship between line manager behavior, perceived HRM practices, and individual performance: examining the mediating role of engagement. *Human Resource Management*, 52(6), 839–859. <https://doi.org/10.1002/hrm>
- Badal, S., & Harter, J. K. (2014). Gender Diversity, Business-Unit Engagement, and Performance. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 21(4), 354–365. <https://doi.org/10.1177/1548051813504460>
- Bagheri, G., Esmaili, M., & Abasi, A. (2013). Analysis the Effect of Individual Creativity on the Employees Engagement at Work : Case Study : Agriculture Organization of Qom. *International Journal of Accounting Research*, 1(2), 8–17. <https://doi.org/10.12816/0001129>
- Bakker, A. B., & Bal, P. M. (2010). Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(1), 189–206. <https://doi.org/10.1348/096317909X402596>
- Carter, W. R., Nesbit, P. L., Badham, R. J., Parker, S. K., & Sung, L. K. (2018). The effects of employee engagement and self-efficacy on job performance: a longitudinal field study. *International Journal of Human Resource Management*, 29(17), 2483–2502. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1244096>
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, 64(1), 89–136. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01203.x>
- Dajani, Zaki, Ahmed, M. (2015). the Impact of Employee Engagement on Job Performance : Case Study for Banks in Lebanon. *International of Business and Management Sciences*, 3(5), 138–147. <https://doi.org/10.12691/jbms-3-5-1>
- Eldor, Liat, Harpaz, I. (2016). Predicting Marital Happiness and Stability from Newlywed Interactions Published by : National Council on Family Relations Predicting Marital Happiness and Stability from Newlywed Interactions. *Journal of Organizational Behavior*, 37(1), 213–235. <https://doi.org/10.1002/job>
- Eschleman, K. J., Madsen, J., Alarcon, G., & Barelka, A. (2014). Benefiting from creative activity: The positive relationships between creative activity, recovery experiences, and performance-related outcomes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(3), 579–598. <https://doi.org/10.1111/joop.12064>
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Keyes, C. L. M. (2004). Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: A review of the Gallup studies. *Flourishing: Positive Psychology and the Life Well-Lived.*, (January), 205–224. <https://doi.org/10.1037/10594-009>
- Hon, A. H. Y. (2012). Shaping environments conducive to creativity: The role of intrinsic motivation. *Cornell Hospitality Quarterly*, 53(1), 53–64. <https://doi.org/10.1177/1938965511424725>
- Ibrahim, M., & Al Falasi, S. (2014). Employee loyalty and engagement in uae public sector. *Employee Relations*, 36(5), 562–582. <https://doi.org/10.1108/ER-07-2013-0098>
-

- J., A. (2014). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3), 308–323. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2013-0008>
- Janssen, O., & Giebels, E. (2013). When and why creativity-related conflict with coworkers can hamper creative employees' individual job performance. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(5), 574–587. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.669524>
- Karatepe, O. M., & Ngeche, R. N. (2012). Does Job Embeddedness Mediate the Effect of Work Engagement on Job Outcomes? A Study of Hotel Employees in Cameroon. *Journal of Hospitality Marketing and Management*, 21(4), 440–461. <https://doi.org/10.1080/19368623.2012.626730>
- Kim, W. (2017). Examining Mediation Effects of Work Engagement Among Job Resources, Job Performance, and Turnover Intention. *Performance Improvement Quarterly*, 29(4), 407–425. <https://doi.org/10.1002/piq.21235>
- Kim, W., Kolb, J. A., & Kim, T. (2013). The Relationship Between Work Engagement and Performance. *Human Resource Development Review*, 12(3), 248–276. <https://doi.org/10.1177/1534484312461635>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., De Vet, H. C. W., & Van Der Beek, A. J. (2014). Construct validity of the individual work performance questionnaire. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(3), 331–337. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000113>
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The Meaning of Employee Engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 3–30. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2007.0002.x>
- Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617–635. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.51468988>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Shuck, B., & Reio, T. G. (2014). Employee Engagement and Well-Being: A Moderation Model and Implications for Practice. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 21(1), 43–58. <https://doi.org/10.1177/1548051813494240>
- Slåtten, T., & Mehmetoglu, M. (2011). Antecedents and effects of engaged frontline employees: A study from the hospitality industry. *Managing Service Quality*, 21(1), 88–107. <https://doi.org/10.1108/09604521111100261>
- Taboli, Hamid, Zaerizadeh, M. (2016). Examine the effect of individual creativity on job performance with the mediating role of ethical leadership of headquarters staff of Hormozgan University of Medical Sciences. *International Business Management*, 10(8), 1427–1433.
- Zhou, J., & George, J. M. (2001). When job dissatisfaction leads to creativity: Encouraging the expression of voice. *Academy of Management Journal*, 44(4), 682–696. <https://doi.org/10.2307/3069410>