

PENGARUH INNOVATION DAN JOB CRAFTING YANG DIMEDIASI WORK ENGAGEMENT TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE

Nadila Fauji Anwar^{1*}

Departemen Manajemen, Universitas Pelita Bangsa, Cikarang , Indonesia,
nadilafauzi608@gmail.com

*Corresponding author

Muhamad Ekhsan²

Departemen Manajemen, Universitas Pelita Bangsa, Cikarang, Indonesia,
muhamad.ekhsan@pelitabangsa.ac.id

Abstract

Background – In the current era of globalization, manufacturing companies in the MM2100 Cikarang area are faced with increasingly fierce competition. To remain relevant and competitive, these companies need to continuously adapt and improve the performance of their employees.

Aim – This study aims to determine the effect of innovation and work engagement on Work Engagement in manufacturing companies in the MM2100 Cikarang area.

Design/ Methodology/ Approach – The data analysis technique used in this research method is SEM (Structural Equation Modeling) version 3.0 which is quantitative and includes data from 75 respondents who filled out the questionnaire.

Findings – Innovation is able to contribute to employee performance innovation can improve efficiency, productivity, and quality of employee performance job crafting and work engagement have not been able to contribute to employee performance allegedly due to the mismatch between employee expectations and the reality of the work environment, innovation and job crafting are able to contribute to work engagement because employees can customize jobs according to individual preferences and skills, innovation and job crafting have not been able to contribute in mediating work engagement to employee performance possibly due to contextual factors.

Conclusion - The construct model supports the significance of the hypotheses studied, while the indirect instrument has 1 insignificant relationship.

Research Implication – Comparative research can also be conducted to analyze differences in findings among different manufacturing companies.

Limitations – The object of research was only carried out on manufacturing companies in the MM2100 Cikarang area. So that the results of this study can only be generalized to similar companies in the region, not necessarily generalized to all manufacturing companies in Indonesia.

Keywords : Innovation, Job, Crafting, Engagement, Employee, Performance

Abstrak

Latar Belakang - Pada era globalisasi saat ini, perusahaan manufaktur di kawasan MM2100 Cikarang dihadapkan pada persaingan yang semakin ketat. Untuk tetap relevan dan kompetitif, perusahaan-perusahaan tersebut perlu terus beradaptasi dan meningkatkan kinerja karyawannya.

Tujuan - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh inovasi dan work engagement terhadap Work Engagement pada perusahaan manufaktur di kawasan MM2100 Cikarang.

Desain/ Metodologi/ Pendekatan – Teknik analisis data yang digunakan dalam metode penelitian ini adalah SEM (Structural Equation Modeling) versi 3.0 yang bersifat kuantitatif dan mencakup data dari 75 responden yang mengisi kuesioner.

Hasil dan Pembahasan - *Innovation* mampu memberikan kontribusi terhadap *employee performance* inovasi dapat meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kualitas kinerja karyawan *job crafting* dan *work engagement* belum mampu memberikan kontribusi terhadap *employee performance* diduga karena ketidaksesuaian antara harapan karyawan dan realitas lingkungan kerja, *innovation* dan *job crafting* mampu memberikan kontribusi terhadap *work engagement* karena karyawan dapat menyesuaikan

Diterima : 18 April 2023

Direview : 06 Mei 2024

Direvisi : 13 Mei 2024

Disetujui : 26 Mei 2024



pekerjaan sesuai preferensi dan keterampilan individu, *innovation* dan *job crafting* belum mampu berkontribusi dalam memediasi *work engagement* terhadap *employee performance* kemungkinan disebabkan faktor-faktor kontekstual.

Kesimpulan – Model konstruk mendukung signifikansi dari hipotesis yang diteliti, sementara instruk tidak langsung terdapat 1 hubungan yang tidak signifikan.

Implikasi Penelitian - Penelitian komparatif juga dapat dilakukan untuk menganalisis perbedaan temuan di antara perusahaan manufaktur yang berbeda.

Batasan Penelitian - Objek penelitian hanya dilakukan pada perusahaan manufaktur di kawasan MM2100 Cikarang. Sehingga hasil penelitian ini hanya dapat digeneralisasi untuk perusahaan sejenis di kawasan tersebut, belum tentu dapat digeneralisasi untuk seluruh perusahaan manufaktur di Indonesia.

Kata kunci : Inovasi, kerajinan, kerja, keterlibatan, karyawan

PENDAHULUAN

Era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, perusahaan manufaktur di kawasan MM2100 Cikarang, juga perlu terus beradaptasi dan meningkatkan kinerja mereka agar tetap relevan dan kompetitif. Inovation dan javelin sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui inovasi-inovasi, di perusahaan yang dapat mengembangkan dan menerapkan ide ide baru, metode, atau teknologi yang dapat meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kualitas kinerja di berbagai bidang. sementara itu, *job crafting* memberikan kebebasan kepada karyawan untuk mengubah tugas tugas mereka sesuai dengan minat, ke ahlian, dan nilai nilai pribadi, yang dapat meningkatkan keterlibatan kerja dan kinerja karyawan secara keseluruhan. *Work engagement* juga menjadi faktor penting dalam hubungan ini, karena keterlibatan kerja yang tinggi dapat memotivasi karyawan untuk memberikan kontribusi maksimal dalam mencapai kinerja yang lebih baik (Aprilia, 2023).

Dalam suatu organisasi atau bisnis, permasalahan yang paling besar adalah kinerja karyawan Atmaja (2019), hal ini dikarenakan di beberapa karyawan memiliki tingkat kinerja yang berbeda-beda serta cara tersendiri untuk meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan memang merupakan topik yang kompleks karena sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor perilaku manusia (Kending, 2022). Setiap individu memiliki karakteristik, motivasi, dan sikap yang unik, dan semua faktor ini dapat memengaruhi kualitas kinerja mereka di tempat kerja. Memahami dinamika perilaku manusia dalam konteks kinerja karyawan bisa menjadi tantangan tersendiri. Tingkat produktivitas tenaga kerja Indonesia Fauzi (2020) dapat di lihat pada gambar 1.

Berdasarkan gambar 1 Menurut definisi Kementerian barang atau jasa yang dihasilkan dalam satuan waktu tertentu dengan tenaga kerja yang digunakan, baik secara sendiri maupun kelompok. Rasio ini mencerminkan sejauh mana pekerjaan mempengaruhi aktivitas perekonomian. Kementerian Tenaga Kerja menghitung PDB

produktivitas tenaga kerja nasional menggunakan rumus pegawai. Hasilnya, produktivitas Indonesia pada tahun 2018 sebesar Rp82,56 juta per pekerja per tahun. Namun pada tahun berikutnya, indikator produktivitas meningkat. Sayangnya, pada tahun 2020, indikator produktivitas turun yang disebabkan pandemi Covid-19 yang sedang melanda Indonesia. Pandemi ini menyebabkan gangguan dalam berbagai sektor ekonomi dan menghambat aktivitas produktif. Pada tahun 2021, tercapai Rp86,55 juta per pekerja dari pertumbuhan produktivitas tenaga kerja yang mulai pulih pada tahun 2022 indikator tersebut merupakan rekor tertinggi dalam lima tahun terakhir. Produktivitas tenaga kerja Indonesia mengalami peningkatan kumulatif sebesar 4,8 %, hal ini menunjukkan adanya peningkatan dalam efisiensi dan kontribusi tenaga kerja dalam menciptakan nilai ekonomi bagi negara.

Seiring berjalannya waktu, inovasi selalu terjadi berkat teknologi dan pola pikir manusia. Produk dan layanan baru dapat melampaui inovasi sebelumnya. Persaingan yang semakin ketat mendorong perusahaan untuk lebih memperhatikan inovasinya itu adalah salah satu cara untuk memastikan keberlangsungan serta pertumbuhan perusahaan (Saryono et al. 2022). Secara umum inovasi merupakan peran yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan jangka panjang perusahaan di pasar yang penuh persaingan (Kending,

2022), hal ini dapat disimpulkan bahwa *variable innovation* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* (Indrajita et al., 2021). Namun demikian penelitian yang menyatakan bahwa *innovation* tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* Kusuma (2021), dengan adanya inovasi, perusahaan di MM2100 Cikarang dapat menghadapi tantangan globalisasi dengan lebih baik dan memposisikan diri sebagai pemain utama dalam industri manufaktur. Inovasi juga dapat membantu perusahaan untuk menghadapi perubahan pasar dan tren teknologi yang terus berkembang, jadi inovasi menjadi faktor kunci dalam menjaga daya saing perusahaan di kawasan manufaktur MM2100 Cikarang.

Berdasarkan gambar 2 *Global Innovation Index (GII) 2019*, Indonesia mendapatkan skor 29,8, berada pada peringkat ke-85 dari 129 negara di seluruh dunia. Dalam konteks regional ASEAN, Indonesia berada pada peringkat kedua terendah dalam hal inovasi. Dalam *GII 2019*, Singapura menjadi satu-satunya negara tetangga di ASEAN yang berhasil masuk ke dalam 10 besar peringkat inovasi dunia dengan skor 58,4. Malaysia menduduki peringkat ke-35, Thailand peringkat ke-43, Vietnam peringkat ke-42, Filipina peringkat ke-54, Brunei Darussalam peringkat ke-32,3, dan Kamboja berada di peringkat ke-96.

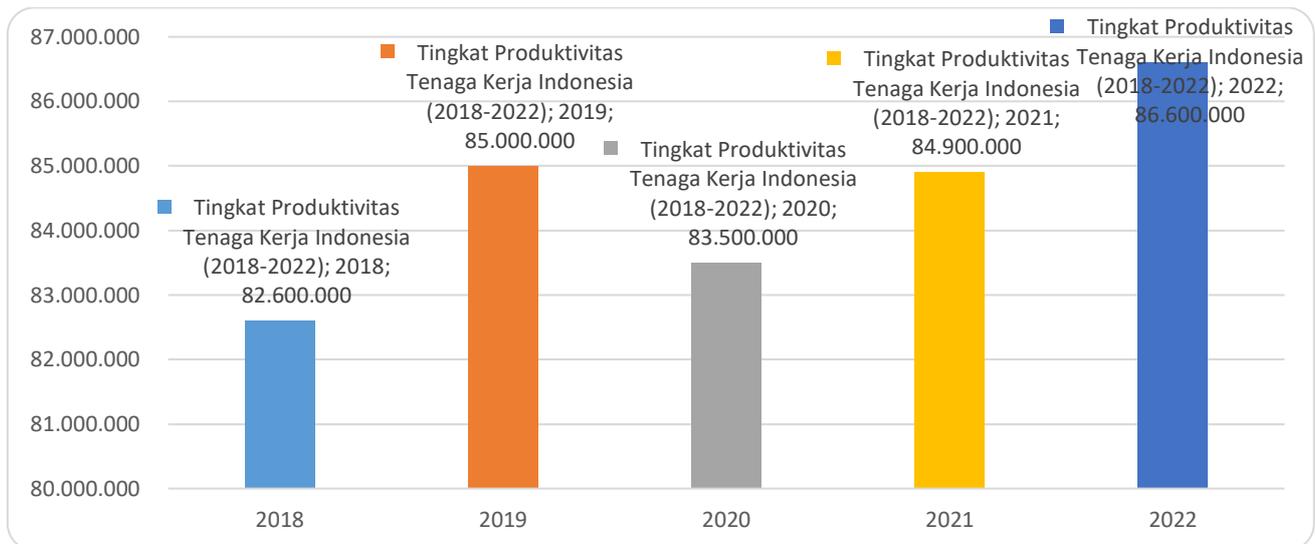
Indeks Inovasi Global (GII) berfungsi sebagai sarana bagi pengambil keputusan untuk mendorong dan mengukur inovasi.

Inovasi memegang peranan yang sangat penting sebagai mesin utama pembangunan sosial dan ekonomi suatu negara. Melalui inovasi, negara dapat menciptakan perubahan positif dalam berbagai sektor, seperti ekonomi, pendidikan, kesehatan, dan teknologi. Dengan mendorong dan mengembangkan inovasi, tingkat global memungkinkan negara-negara untuk menaikan daya saing mereka, meningkatkan lapangan kerja baru dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat sekaligus mengatasi permasalahan yang ada. Oleh karena itu, GII menjadi alat yang sangat berharga dalam membantu pemangku kebijakan untuk memahami dan mengukur tingkat inovasi suatu negara.

Job crafting merupakan pengalaman kerja seorang karyawan yang ditentukan oleh karakteristik pekerjaannya, sehingga dapat menentukan organisasi kerja. Karyawan yang bekerja secara aktif memungkinkan inisiatif diri dan lingkungan kerja yang positif dan peningkatan kinerja organisasi. Wibisono (2022), dengan melakukan *job crafting*, karyawan akan mengikuti atau menyesuaikan pekerjaannya agar lebih sesuai dengan minat, keahlian, dan nilai-nilai pribadi mereka. Mereka dapat mencari proyek-proyek yang lebih menantang, mengembangkan relasi yang lebih baik dengan rekan kerja, atau menciptakan ruang untuk kreativitas dalam pekerjaan mereka (Kanten et al., 2015). Dengan melakukan ini, karyawan dapat

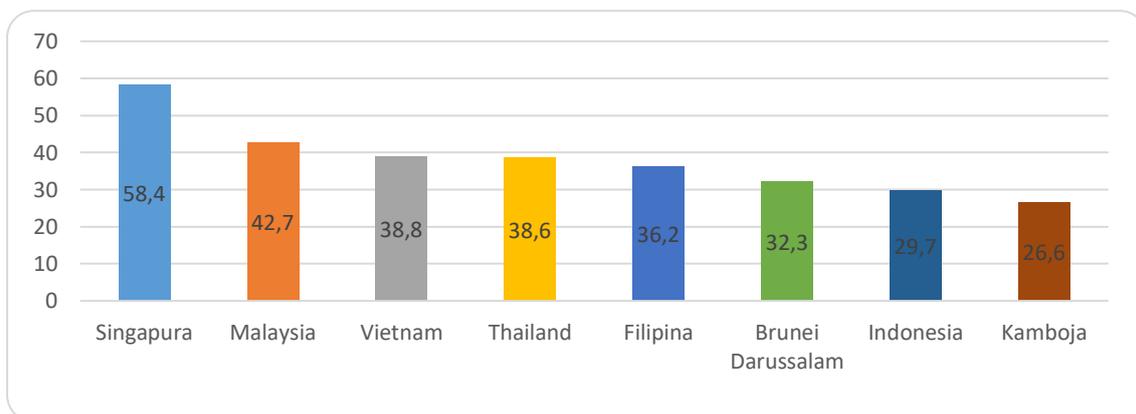
menciptakan pengalaman kerja yang lebih memuaskan dan meningkatkan hasil organisasi secara keseluruhan, hal ini dapat disimpulkan bahwa *job crafting* berpengaruh positif terhadap *employee performance* (Saryono et al., 2022), adapun penelitian yang menyatakan bahwa *job crafting* tidak berpengaruh positif terhadap *employee performance* (Nugraha, 2019).

Work engagement dapat diartikan sebagai bagaimana perilaku seorang individu dipengaruhi oleh orang-orang di sekitarnya dan lingkungan kerjanya. Ketika seseorang memiliki perasaan yang positif terhadap organisasi dan lingkungan kerjanya, mereka akan cenderung menunjukkan keterlibatan yang lebih tinggi dalam pekerjaannya. Dalam hal ini semakin baik hubungan individu dengan organisasi dan lingkungan kerjanya, semakin besar pula keterlibatannya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (Kuruwitaarachchi et al., 2019). *Work engagement* dapat Meningkatkan kreativitas dan inovasi karyawan, pekerjaan mereka, dengan demikian meningkatkan tingkat inovasi dalam organisasi Budiono (2023), dimana penelitian menyatakan *innovation* berpegaruh positif terhadap *work engagement* Afriko (2021), demikian juga peneliti Emmywati et al., (2020) menyatakan bahwa *job crafting* berpengaruh positif terhadap *work engagement*, hal ini dapat di simpulkan bahwa *work engagement* berpengaruh positif terhadap *employee performance* Mukoffi & As'adi (2021).



Sumber Fauzi, 2020

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



Sumber Setyawan (2023)

Gambar 2. Global Innovation Index (GII) 2019 di ASEAN

TINJAUAN PUSTAKA

Employee Performance

Kinerja merupakan penilaian terhadap kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugasnya, mencerminkan sejauh mana pekerjaan yang telah diselesaikan bersesuaian dengan target yang ditentukan, banyak hambatan dalam mendapatkan pekerjaan, termasuk masalah dari sumber daya manusia, lebih lanjut dijelaskan bahwa pemanfaatan teknologi

canggih dapat meningkatkan kinerja serta dengan menyederhanakan proses pengumpulan serta pemrosesan data, yang memainkan peran penting dalam pengambilan keputusan (Mukoffi & As'adi, 2021). Menurut Fauzi (2020) Kinerja mengacu pada sifat atau hasil yang telah dicapai seseorang baik berupa barang, produk atau jasa. Sebagian besar kegiatan tersebut menjadi dasar evaluasi karyawan atau organisasi kerja yang terlibat, dan menunjukkan pemahaman karyawan

terhadap atas tugas dan tanggung jawabnya. Cai *et al.*, (2018) 1) Bertanggung jawab secara personal. 2) Berani mengambil resiko atas konsekuensinya. 3) Mempunyai tujuan yang sesuai dengan kenyataan. 4) Memiliki strategi yang holistick dan tekun dalam mewujudkan tujuan tersebut. 5) Menggunakan umpan balik konkret dalam sebuah aspek kegiatan kerjanya. 6) Berupaya mencari peluang untuk melaksanakan rencana yang di rencanakan.

Innovation

Nugraha (2019) inovasi mencakup kemampuan untuk menciptakan dan menerapkan teknik, produk (ilmu partikel), layanan, dan metode penyampaian baru yang meningkatkan efisiensi, efektivitas, atau kualitas. Inovasi juga tidak hanya melibatkan menghasilkan konsep atau ide baru, tetapi juga menyalin dan menerapkan ide-ide yang dikembangkan di tempat lain untuk diterapkan di organisasi mereka sendiri. Inovasi juga tidak hanya untuk terbatas pada pengembangan produk baru atau melainkan juga dapat melibatkan ide-ide baru, metode-metode inovatif, atau bahkan penciptaan objek yang baru. Inovasi tidak terikat pada satu bentuk atau jenis tertentu; sebaliknya, inovasi mencakup berbagai bentuk perubahan yang dapat menciptakan nilai tambah. Selain itu, konsep inovasi juga dapat terlihat dari melalui perubahan-perubahan yang ada di dalam kondisi yang sebelumnya belum

pernah dialami oleh masyarakat. Dengan demikian, inovasi memiliki dimensi yang luas dan dapat ditemui dalam berbagai aspek kehidupan, tidak hanya terpaku pada pengembangan produk semata (Indrajita *et al.*, 2021). Inovasi berkaitan dengan kemampuan individu untuk menghasilkan sesuatu yang kreatif dapat digunakan dan memberi nilai tambah pada sumber daya. Inovasi dapat dilihat dalam bentuk ide, konsep, asumsi atau metode manajemen baru yang dapat diterapkan oleh pengusaha dan organisasi (Lengkey *et al.*, 2021).

Job Crafting

Job crafting merupakan suatu proses berkelanjutan di mana individu akan menyesuaikan dan membentuk batasan karirnya (Hetland *et al.*, 2018). Menurut Bakker *et al.*, (2020) *Job crafting* yaitu segala suatu desain kerja yang membahagiakan dimana karyawan mampu mengelola atas proses untuk menciptakan segala kondisi kerja yang baik tanpa mengubah beban pekerjaan itu sendiri. (Tims *et al.*, 2013) *Job crafting* adalah atas kemampuan untuk menetapkan batasan-batasan kerja dan juga untuk menciptakan lingkungan kerja yang sesuai dengan kebutuhan, keterampilan, dan kemampuan setiap orang, Melalui proses ini, karyawan dapat sangat mempengaruhi motivasi kerjanya.

Work Engagement

Salah satu konsep dalam manajemen bisnis adalah keterlibatan kerja, yang menyatakan

bahwa karyawan yang paling produktif adalah mereka yang menunjukkan antusiasme dan dedikasi terbesar terhadap pekerjaannya dan pengelolaan *perusahaan* dalam jangka panjang (Qodariah, 2019). *Engagement* mengacu pada bagaimana karyawan memahami peran satu sama lain dalam lingkungan kerja yang benar-benar berkontribusi terhadap pekerjaannya dan juga mengeluarkan potensi fisik, mental, dan emosionalnya (Azizi, 2018). Prestasi kerja diartikan sebagai sikap positif seorang pegawai terhadap pekerjaan, semangat terhadap pekerjaan, usaha, dan perhatian terhadap tugas yang diberikan (Pri, 2018).

Hipotesis

Penelitian ini telah dilakukan oleh Indrajita et al., (2021) menunjukkan bahwa variabel inovasi mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sehingga mengarah pada peningkatan dan peningkatan kinerja. Penelitian ini serupa dengan penelitian Dama & Ogi, (2018) bahwa variabel inovasi berhubungan dengan variabel kinerja karyawan.

H₁. *Innovation* berpengaruh terhadap *employee performance*

Penelitian yang dilakukan oleh Saryono et al., (2022) menemukan hasil bahwa *job crafting* berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Saryono et al., (2022) yang

menunjukkan bahwa berkontribusi antara *job crafting* terhadap kinerja karyawan.

H₂. *Job crafting* berpengaruh terhadap *employee performance*

Penelitian Setyawan (2023) menemukan bahwa keterlibatan kerja berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian Budiono (2023) yang menunjukkan bahwa keterikatan kerja itu baik dan bermakna, serta terlihat pada perusahaan yang dapat menyediakan lingkungan kerja yang baik dengan menciptakan hubungan komunikasi antara penguasa dan atasan untuk saling berkontribusi agar tercapainya tujuan organisasi tersebut.

H₃. *Work engagement* berpengaruh terhadap *employee performance*.

Menurut penelitian Afriko (2021) dapat berkontribusi antara variabel inovasi terhadap *work engagement*. Hal serupa juga dengan penelitian Setiawan (2021) penelitian menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap inovasi perusahaan berkontribusi terhadap *work engagement*. Semakin banyak karyawan mengetahui inovasi yang dilakukan perusahaan, maka atasannya dapat ikut serta dalam pekerjaan dan memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

H₄. *Innovation* berpengaruh terhadap *work engagement*

Penelitian ini telah dilakukan oleh Emmywati et al., (2020) dan ditemukan bahwa variabel *job crafting* mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap *work engagement*. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan Albana (2019) yang menunjukkan bahwa *job crafting* mampu memberikan kontribusi terhadap *work engagement*.

H5. *Job crafting* berpengaruh terhadap *work engagement*

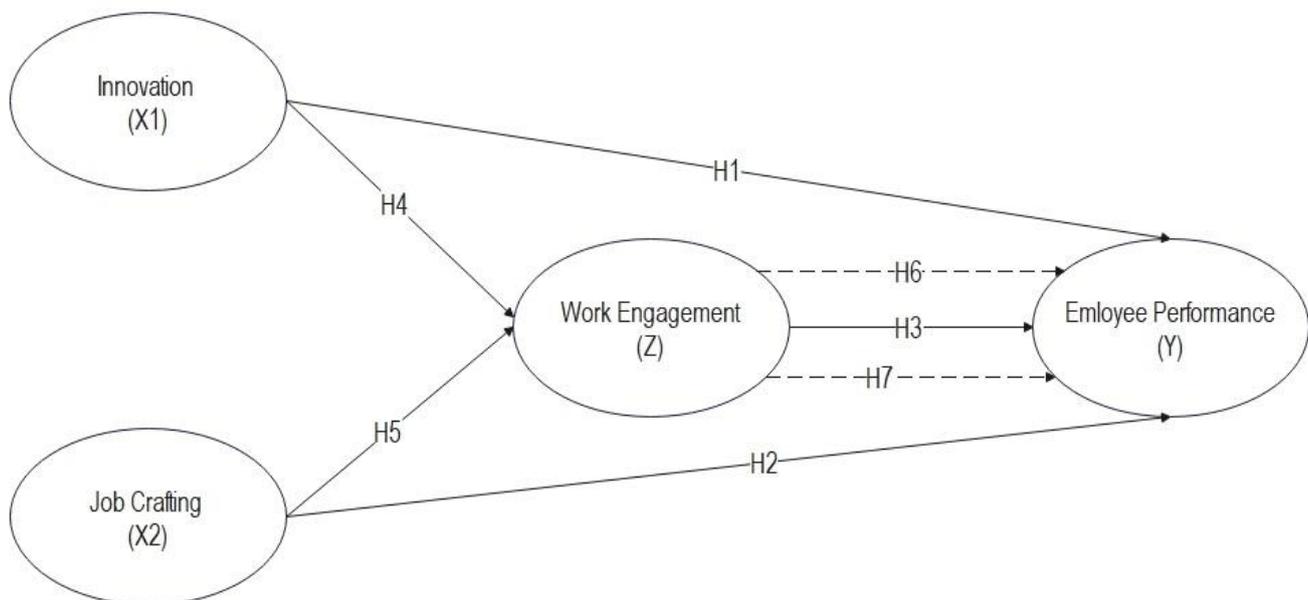
Penelitian ini telah dilakukan oleh Chang, 2021) yang menyatakan *innovation* belum mampu memberikan kontribusi antara *work engagement* terhadap *employee performance*, Penelitian ini bertolak belakang yang telah dilakukan oleh

(Srimulyani, 2020) menyatakan bahwa *innovatin* dapat berkontribusi memediasi *work engagement* terhadap *employe performance*.

H6. *Innovatin* belum mampu memberikan pengaruh memediasi *work engagement* terhadap *employee performance*.

Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh (Den, 2018), hal ini bertolak belakang dengan penelitian telah dilakukan oleh Albana (2019) yang telah menyatakan *job crafting* mampu memberikan kontribusi yang signifikan dalam memediasi *work engagement* terhadap *employee performance*.

H7. *Job carfting* belum mampu memeberikan pengaruh memediasi *work engagement* terhadap *employe performance*.



Gambar 1. Desain penelitian

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif digunakan untuk menguji validitas hipotesis antara variabel. Populasinya adalah seluruh karyawan di 3 perusahaan manufaktur mm2100. Jumlah sampel 75 responden ditentukan dengan rumus hair *et al* agar representatif. Teknik sampling *non-probability convenience* dipilih berdasar kemudahan akses populasi. Pengumpulan data menggunakan kuesioner google form berskala Likert disebarakan lewat WhatsApp. Variabel penelitian terdiri atas variabel bebas, terikat dan moderasi untuk menjawab pertanyaan penelitian. Analisis data menggunakan SmartPLS 3 karena mampu menguji hubungan kompleks dengan jumlah sampel kecil.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data pada tabel 1 dapat diketahui bahwa setiap indikator variabel penelitian telah valid dan memiliki nilai *outer loading* >0.70. Data pada tabel 1 disimpulkan semua indikator variabel tersebut dinyatakan layak untuk digunakan dalam penelitian dan dapat digunakan untuk analisa selanjutnya.

Gambar 3 menunjukkan hasil analisis jalur (*bootstrapping*) dengan menggunakan SmartPLS untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel. Dalam penelitian ditemukan bahwa inovasi memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan dan keterikatan kerja.

Keterlibatan kerja dapat berkontribusi terhadap kinerja dan keterlibatan kerja keterlibatan kerja ditemukan tidak memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan dan tidak langsung inovasi terhadap kinerja karyawan melalui *work engagement* sebagai variabel mediasi tidak berkontribusi. Selain itu, *job crafting* juga belum mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan melalui *work engagement* sebagai variabel mediasi.

Nilai R Square *employee performance* sebesar 0,780 menunjukkan bahwa 78% variabel *employee performance* dapat dijelaskan oleh variabel *innovation*, *job crafting*, dan *work engagement*. Sedangkan nilai R Square *work engagement* sebesar 0,627 menunjukkan bahwa 62,7% variabel *work engagement* dapat di jelaskan oleh variabel dari *innovation* dan *job crafting*.

Nilai f Square *innovation* terhadap *employee performance* sebesar 0,726 menunjukkan *innovation* memiliki pengaruh substantif terhadap *employee performance*. Sedangkan nilai f Square *job crafting* terhadap *employee performance* sangat kecil 0,006 menunjukkan pengaruh yang lemah.

Construct reliability and validity semua variabel memiliki nilai construct reliability di atas 0,7 dan AVE di atas 0,5 sehingga dinyatakan reliabel dan valid dalam mengukur konstruk penelitian. Hubungan langsung konstruk ditunjukkan pada tabel 5 dengan nilai koefisien jalur *innovation* terhadap *employee performance* 0,517

dengan nilai t-statistik 11,260 (>1,96) dan p-values 0,000 (<0,05) yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan.

Hubungan tidak langsung konstruk ditunjukkan pada tabel 6 dengan nilai koefisien jalur tidak langsung *innovation*

terhadap *employee performance* melalui *work engagement* adalah 0,024 dengan nilai t-statistik 0,679 (<1,96) dan p-values 0,497 (>0,05) yang menunjukkan pengaruh tidak langsung tidak signifikan.

Tabel 1
 Outer Loading

	Employee performance	Innovation	Job crafting	Work engagement	Keterangan
EP1	0.819				Valid
EP2	0.761				Valid
EP3	0.873				Valid
EP4	0.851				Valid
EP5	0.821				Valid
EP6	0.852				Valid
EP7	0.770				Valid
EP8	0.806				Valid
IN10		0.716			Valid
IN2		0.725			Valid
IN3		0.755			Valid
IN4		0.867			Valid
IN5		0.759			Valid
IN6		0.793			Valid
IN7		0.856			Valid
IN8		0.838			Valid
IN9		0.740			Valid
JC1			0.730		Valid
JC2			0.789		Valid
JC3			0.757		Valid
JC5			0.848		Valid
JC6			0.749		Valid
JC7			0.782		Valid
JC8			0.782		Valid
JC9			0.840		Valid
WE4				0.824	Valid
WE5				0.777	Valid
WE6				0.892	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 2
 Nilai R Square

	R Square	R Square Adjusted
Employee performance	0.789	0.780
Work engagement	0.637	0.627

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 3
 Nilai *f Square*

	Employee performance	Innovation	Job crafting	Work engagement
Employee performance				
Innovation	0.726			0.226
Job crafting	0.006			0.104
Work engagement	0.016			

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 4
 Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Employee performance	0.930	0.932	0.942	0.672
Innovation	0.921	0.924	0.935	0.616
Job crafting	0.906	0.911	0.925	0.640
Work engagement	0.776	0.780	0.871	0.693

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 5
 Mean, STDEV, T-Values, P-Values

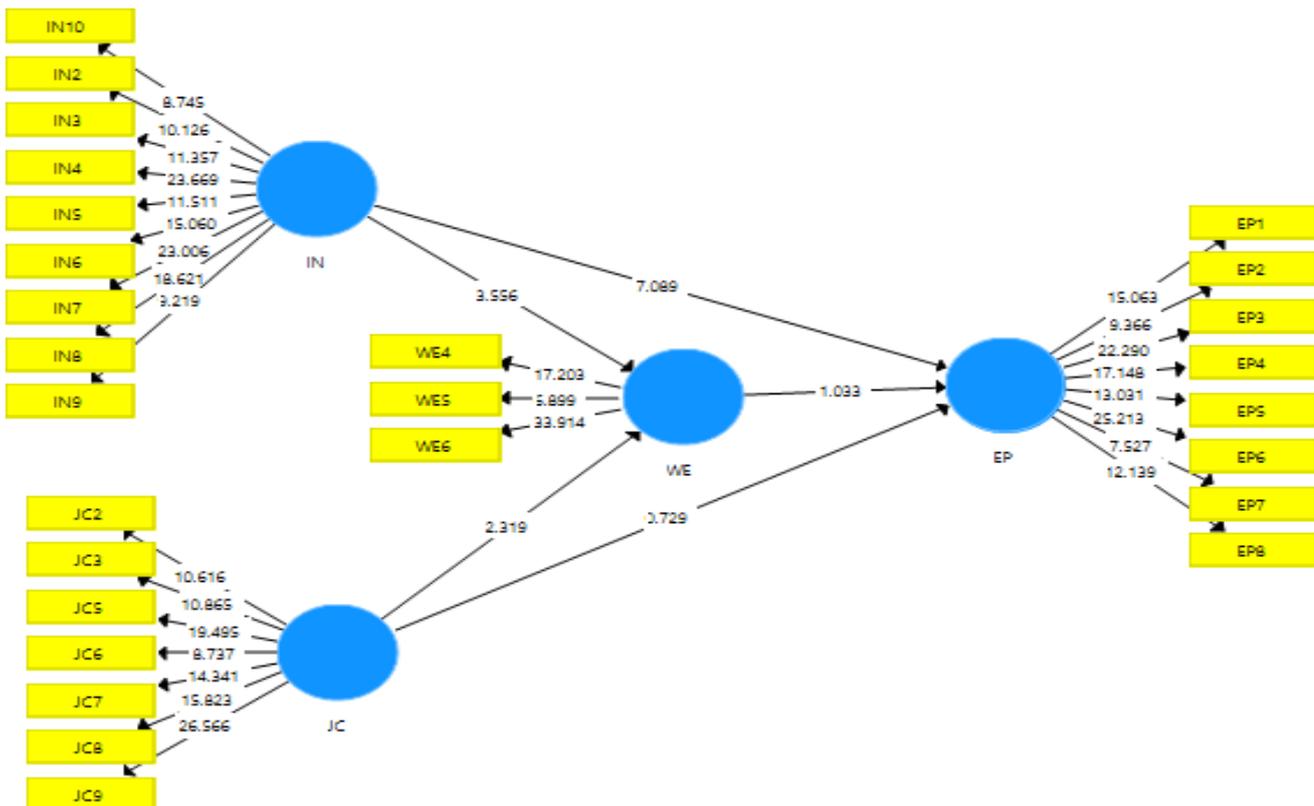
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Innovation → Employee performance	0.754	0.763	0.099	7.599	0.000
Innovation → Work engagement	0.498	0.494	0.141	3.542	0.000
Job crafting → Employee performance	0.067	0.066	0.086	0.778	0.437
Job crafting → Work engagement	0.338	0.330	0.150	2.249	0.025
Work engagement → Employee performance	0.097	0.083	0.093	1.048	0.295

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 6
 Mean, STDEV, T-Values, P-Values

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Innovation → Work engagement → Employee performance	0.049	0.042	0.050	0.980	0.327
Job → Work engagement → Employee performance	0.033	0.027	0.038	0.859	0.391

Sumber: Data diolah, 2024



Sumber Output SmartPLS (2024)

Gambar 3. hasil analisis jalur (*bootstrapping*)

PEMBAHASAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa *innovation* mampu memberikan kontribusi signifikan terhadap *employee performance*. Inovasi berkontribusi pada peningkatan efisiensi operasional, mengoptimalkan proses kerja, dan mengurangi waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas, sehingga berpotensi meningkatkan produktivitas karyawan. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yaitu penelitian Indrajita *et al.*, (2021) yang menyatakan bahwa variabel *innovation* memberikan kontribusi positif terhadap *employee performance*. Artinya Secara umum, inovasi dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan proses kerja,

motivasi, dan efisiensi. Namun, penelitian yang telah dilakukan ini tidak sejalan dengan penelitian Kending, (2022) yang menyatakan bahwa variabel *innovation* belum mampu memberikan kontribusi terhadap *employee performance*. Inovasi dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan dalam beberapa situasi. Inovasi seringkali membawa perubahan yang dapat menciptakan ketidak pastian di antara karyawan, menghasilkan beban kerja tambahan yang menyebabkan kelelahan, serta mengalihkan fokus dari tugas rutin yang penting.

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa *job crafting* belum mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap

employee engagement. Hal ini *job crafting* melibatkan kesulitan individu dalam menyeimbangkan tugas-tugas yang telah diubah atau mengatasi potensi kebingungan akibat perubahan tersebut (Manalu et al., 2021). Hasil Penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Saryono et al., (2022) bahwa mampu memberikan kontribusi positif dan signifikan antara *job crafting* terhadap kinerja karyawan Terhadap Kinerja Pegawai Di Polres Batanghari. Semakin tinggi pelaksanaan *job crafting* maka semakin meningkatkan kinerja Pegawai. Sedangkan Hasil Penelitian yang dilakukan Setyawati & Nugrohoseno, (2019) menyatakan bahwa *job crafting* belum mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan di PT PolowijoGosari Gresik. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Afriko, (2021) mengatakan bahwa mampu memberikan kontribusi antara Inovasi terhadap keterlibatan kerja. Ketika suatu organisasi mendorong dan memfasilitasi inovasi, karyawan cenderung merasa terlibat secara lebih mendalam dalam pekerjaan mereka. Hasil penelitian ini telah dilakukan oleh Fernandez, (2013) mengatakan bahwa belum mampu berkontribusi antara inovasi terhadap keterlibatan kerja. Inovasi sering melibatkan perubahan dan ketidakpastian. Beberapa individu mungkin merasa tidak nyaman atau kurang termotivasi dalam

menghadapi perubahan tersebut, yang dapat mengurangi keterlibatan kerja mereka.

Job crafting dapat memberikan kontribusi antara *work engagement* di perusahaan Manufactur di kawasan MM2100. Ketika karyawan diberikan fleksibilitas untuk membentuk ulang tugas-tugas mereka sesuai dengan minat dan keterampilan pribadi, mereka cenderung merasa lebih terhubung dengan pekerjaan mereka. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Emmywati et al., (2020) mengatakan bahwa mampu berkontribusi signifikan antara *job crafting* terhadap *work engagement*. Karena keduanya memiliki keterkaitan erat dalam konteks pengalaman kerja karyawan. *Job crafting* adalah proses di mana karyawan secara aktif mengubah atau menyesuaikan tugas, tanggung jawab, dan hubungan kerja mereka untuk menciptakan pengalaman kerja yang lebih bermakna dan memuaskan (Manalu et al., 2021). Di sisi lain, *work engagement* mencakup tingkat keterlibatan, dedikasi, dan energi yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan mereka. Berdasarkan penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan Setyawati & Nugrohoseno, (2019) dengan memperoleh hasil bahwa *job crafting* belum mampu memberikan kontribusi terhadap *work engagement*. Meskipun *job crafting* telah diimplementasikan dalam dua departemen tertentu, yaitu personalia dan

bagian umum di PT Polowijo Gosari Gresik, penerapannya belum merata di seluruh organisasi. Hal ini mungkin menciptakan suatu kondisi di mana dampak *job crafting* terhadap *work engagement* menjadi terbatas, karena sebagian besar karyawan tidak terlibat dalam praktik tersebut. Meskipun belum menerapkan *job crafting*, karyawan di perusahaan tersebut tetap merasa terikat dengan pekerjaan mereka. Hal ini dapat mencerminkan bahwa ada faktor-faktor lain yang berkontribusi pada *work engagement* karyawan di PT Polowijo Gosari Gresik, di luar penerapan *job crafting* (Indriyani & Sutanto, 2021).

Penelitian ini menunjukkan bahwa variable *innovation* belum mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap *employee performance* melalui *work engagement* pada karyawan Perusahaan Manufaktur MM2100. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa *innovation* karyawan belum mampu memediasi pengaruh langsung antara memediasi *work engagement* terhadap *employee performance* pada perusahaan Manufaktur MM2100 Cikarang. Penelitian ini didukung oleh (Chang, 2021) yang menyatakan *innovation* belum mampu memberikan kontribusi antara *work engagement* terhadap *employee performance* dikarenakan dalam penelitian ini ditolak. Karena rendahnya tingkat pengenalan inovasi, resistensi terhadap perubahan, dan kurangnya dukungan kontekstual merupakan faktor-faktor yang

dapat menghambat peran *work engagement* sebagai mediator antara inovasi dan kinerja karyawan, namun penelitian ini bertolak belakang pada penelitian yang dilakukan oleh (Srimulyani, 2020), jika organisasi tidak menyediakan sumber daya memadai sebagai dukungan yang cukup mendorong inovasi. Keterlibatan kerja mungkin tidak dapat memberikan kontribusi signifikan pada kinerja karyawan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa variable *job crafting* belum mampu berkontribusi signifikan terhadap *employee performance* melalui *work engagement* pada karyawan perusahaan manufaktur MM2100 Cikarang. Penelitian ini mendukung penelitian (Den, 2018), karena *job crafting* merujuk pada proses di mana karyawan secara aktif membentuk dan mengubah elemen pekerjaan mereka sesuai dengan preferensi dan keahlian individu, dan dapat memiliki kontribusi yang signifikan pada kinerja karyawan ketika dimediasi oleh keterlibatan kerja. Namun, Penelitian ini bertolak belakang pada penelitian yang dilakukan oleh Albana, (2019) menunjukkan bahwa *job crafting* secara tidak langsung mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap *employee performance* melalui *work engagement*.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa *innovation* mampu

memberikan kontribusi signifikan terhadap *employee performance* karena menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan memotivasi di Manufaktur MM2100 Cikarang. *Job crafting* belum mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap *employee performance* karena kesulitan dalam menyeimbangkan tugas-tugas yang ditingkatkan atau adanya ketidakcocokan antara harapan hasil *job crafting* dengan realitas pekerjaan. *Work engagement* belum mampu memberi kontribusi signifikan terhadap *employee performance* karena potensi rendahnya tingkat keterlibatan kerja akibat kurangnya dukungan manajemen dan kebijakan organisasi, atau beban kerja berlebihan. *Innovation* mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap *work engagement* dengan adanya menciptakan lingkungan kerja yang dinamis, merangsang, dan memberikan peluang pengembangan. *Job crafting* mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap *work engagement* dengan adanya mengubah tugas, tanggung jawab, dan hubungan kerja mereka sesuai

preferensi dan kekuatan, karyawan dapat merasa lebih terlibat dan berarti dalam pekerjaan mereka. *Innovation* belum mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap *employee performance* yang di mediasi *work engagement*. *Job crafting* belum mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap *employee performance* yang di mediasi oleh *work engagement*.

IMPLIKASI PENELITIAN

Penelitian di masa depan mungkin menguji faktor-faktor lain yang dapat memediasi hubungan antara inovasi, keterlibatan kerja, dan kinerja karyawan, seperti kreativitas, pemberdayaan, dan budaya organisasi.

ACKNOWLEDGEMENT

Terima kasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi, memberikan komentar dan memberikan masukan terhadap penelitian ini, serta kepada penulis sendiri yang telah meluangkan waktu yang diperlukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriko, N. (2021). Pengaruh Budaya, Inovasi, Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Guru. *Journal of Counseling, Education and Society*, 2(1), 42.
<https://doi.org/10.29210/08jces131900>
- Akhmad Fauzi, R. H. A. (2020). *Manajemen kinerja*.
- Albana, H. (2019). Pengaruh Job Crafting terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Work Engagement di PT. Terminal Teluk Lamong Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 210–219. www.indonesia-investments.com,



- Aprilia. (2023, September 21). peran training kerja dalam pengembangan SDM perusahaan. *Appsensi*, 1. <https://appsensi.com/training-kerja/>
- Atmaja, J. P. W. (2019). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Employee Performance Melalui Employee Engagement Cv Sumo Surya Perkasa Di Lombok. *Agora*, 7(1), 1–6. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Azizi, H. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Di Kalimantan Barat Dengan Work Engagement Sebagai Variabel Mediasi*. 1–20.
- Bakker, A. B., Hetland, J., Olsen, O. K., Espevik, R., & De Vries, J. D. (2020). Job crafting and playful work design: Links with performance during busy and quiet days. *Journal of Vocational Behavior*, 122(August 2019), 103478. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103478>
- Budiono, N. D. R. (2023). *Volume 11 Nomor 3 Halaman 783-796 Jurnal Ilmu Manajemen Pengaruh self efficacy dan work engagement terhadap employee performance melalui job satisfaction*. 11, 783–796.
- Cai, M., Wang, W., Cui, Y., & Stanley, H. E. (2018). Multiplex network analysis of employee performance and employee social relationships. *Physica A: Statistical Mechanics and Its Applications*, 490, 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.physa.2017.08.008>
- Chang. (2021). *Employee engagement as a mediator between innovation climate and employee outcomes*.
- Dama, J., & Ogi, I. W. J. (2018). Pengaruh Inovasi Terhadap Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Mandiri (Persero) Tbk. Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1), 41–50.
- Den. (2018). *Job crafting and work engagement: The role of physical activity*.
- Emmywati, E., Sukatmadiredja, N. R., & Wibowo, B. S. (2020). Job Crafting, Work Engagement and Sustainable for Employee Performance in Directorate of Telecommunications Direktorat General of Postal and Informatics Implementation in Jakarta. *Media Mahardhika*, 18(2), 179–191. <https://doi.org/10.29062/mahardhika.v18i2.146>
- Fernandez. (2013). *Examining Innovation and Employee Engagement in Public Sector*.
- Hetland, J., Hetland, H., Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2018). Daily transformational leadership and employee job crafting: The role of promotion focus. *European Management Journal*, 36(6), 746–756. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2018.01.002>
- Indrajita, I. K., Sadiartha, A. . N. G., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Kreativitas dan Inovasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tohpati Grafika Utama Denpasar. *Widya Amrita*, 1(1), 1–13. <https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i1.1142>

- Kanten et al., 2015. (2015). Job crafting and its impact on work engagement and job satisfaction in mining and mineral processing industries. *Journal of Research in Business and Social Science* (2147-4478), 4(3), 56-70.
- Kending, R. (2022). Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Movere Journal*, vol 12(2), 150–163.
<https://doi.org/10.53654/mv.v1i2.57>
- Kuruwitaarachchi et al., 2019. (2019). Innovation as mediator of the relationship between work engagement and employee performance. *European Journal of Innovation Management*.
- Kusuma, A. (2021). Pengaruh Inovasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Self Efficacy Sebagai Moderasi. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 23(2), 302–309.
- Lengkey, S. J., Lengkong, V. ictor P. K., & Dotulong, L. O. H. (2021). Pengaruh Kompetensi, Inovasi, Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Pdam Dua Sudara Kota Bitung). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi*, 9(1), 1242–1251.
- Mukoffi, A., & As'adi, A. (2021). Karakteristik wirausaha, modal usaha dan kecanggihan teknologi terhadap kinerja UMKM di masa pandemi Covid-19. *Jurnal Paradigma Ekonomika*, 16(2), 235–246. <https://doi.org/10.22437/jpe.v16i2.12552>
- Nugraha, H. (2019). Model Implementasi Inovasi Di Sektor Publik Studi pada Inovasi E-Office Satu Pintu di Puslatbang PKASN LAN. *Jurnal Wacana Kinerja: Kajian Praktis-Akademis Kinerja Dan Administrasi Pelayanan Publik*, 22(2), 183–196.
<https://doi.org/10.31845/jwk.v22i2.172>
- Qodariah, Q. (2019). Analisis Deskripsi Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan: Ability (a), Effort (E), Support (S) Pt Surveyor Indonesia. *Stability: Journal of Management and Business*, 2(1).
<https://doi.org/10.26877/sta.v2i1.4033>
- R. Pri. (2018). *Gambaran Work Engagement Pada Karyawan Di Pt Eg (Manufacturing Industry)*,” *J. Muara Ilmu Sos.*
- Ratih Indriyani, & Monica Bellinda Sutanto. (2021). Peranan Person Organization Fit Dan Person Job Fit Dalam Meningkatkan Job Satisfaction Dengan Work Engagement Sebagai Mediasi. *Majalah Ekonomi*, 26(1), 8–28.
<https://doi.org/10.36456/majeko.vol26.no1.a3950>
- Rohana Manalu, A., Thamrin, R., Hasan, M., Syahputra, D., Studi, P., Manajemen, M., & Ekonomi, F. (2021). Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Effect of Work Engagement on Employee Performance of BPJS Ketenagakerjaan. *Journal Economics and Management (JECMA)*, 1, 42–49.
- Saryono, S., Amin, S., & Yacob, S. (2022). Job Crafting Sebagai Faktor Mediasi Pada Kepribadian The Big Five Model Terhadap Kinerja Pegawai Polres Batanghari. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(1), 117–130.
<https://dinastirev.org/JIMT/article/view/1164>

- Setiawan, R. (2021). The Impact of Perceived Corporate Innovativeness on Work Engagement and Paradoxical Leadership Perception. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(3), 763-774.
- Setyawan, C. A. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Quality Work Life dan Work Engagement terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Janti. *Jurnal Riset Manajemen*, 12(02), 1–8.
- Setyawati, S. M., & Nugrohoseno, D. (2019). Praktik Sdm, Job Crafting Dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(3), 619–628.
<https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/28702/26279>
- Srimulyani. (2020). *Examining the impacts of innovation and knowledge management on workplace performance through employee engagement*.
- Stepanus Gabriel Wibisono. (2022). Pengaruh Ketidak Puasan Karir Terhadap Job Crafting Dengan Dukungan Sosial Dan Self Efficacy Sebagai Variabel Moderator Stepanus. *γ7κ7*, 3(8.5.2017), 2003–2005.
- Tims, M., Bakker, A. B., Derks, D., & van Rhenen, W. (2013). Job Crafting at the Team and Individual Level: Implications for Work Engagement and Performance. *Group & Organization Management*, 38(4), 427–454.
<https://doi.org/10.1177/1059601113492421>