

**PERAN MEDIASI *WORK EMPOWERMENT* PADA PENGARUH  
KETERIKATAN KERJA TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF  
(Studi Pada PT Citra Warna Abadi)**

**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam  
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta  
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna  
Memperoleh Gelar Sarjana**



**Oleh:  
WORO NURHAQSARI  
19.52.11.054**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA  
2023**

PERAN MEDIASI *WORK EMPOWERMENT* PADA PENGARUH  
KETERIKATAN KERJA TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF  
(Studi Pada PT Citra Warna Abadi)

SKRIPSI

Diajukan Kepada  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam  
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta  
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna  
Memperoleh Gelar Sarjana  
Dalam Bidang Ilmu Manajemen Bisnis Syariah

Oleh:

WORO NURHAQSARI

19.52.11.054

Sukoharjo, 14 April 2023

Disetujui dan disahkan oleh:

Dosen Pembimbing Skripsi



Dr. Fitri Wulandari, S.E., M.Si.

NIP. 19762110 9199903 2 002

## SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI

Assalamualaikum Wr. Wb

Yang Bertandatangan dibawah ini:

NAMA : WORO NURHAQSARI  
NIM : 19.52.11.054  
PRODI : MANAJEMEN BISNIS SYARIAH  
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Menyatakan bahwa penelitian dengan judul “PERAN MEDIASI WORK EMPOWERMENT PADA PENGARUH KETERIKATAN KERJA TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF (Studi Pada PT Citra Warna Abadi)”

Benar-benar bukan merupakan plagiasi dan belum pernah diteliti sebelumnya. Apabila dikemudian hari diketahui bahwa skripsi ini merupakan plagiasi, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini saya buat dengan sesungguhnya dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Sukoharjo, 14 April 2023



Penulis

Woro Nurhaqsari

## SURAT PERNYATAAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Yang bertandatangan dibawah ini:

NAMA : WORO NURHAQSARI  
NIM : 19.52.11.054  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN BISNIS SYARIAH  
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Terkait penelitian saya yang berjudul “PERAN MEDIASI WORK EMPOWERMENT PADA PENGARUH KETERIKATAN KERJA TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF (Studi Pada PT Citra Warna Abadi)”.

Dengan ini saya menyatakan bahwa saya benar-benar telah melakukan penelitian dan pengambilan data dari responden karyawan PT Citra Warna Abadi. Apabila dikemudian hari diketahui bahwa skripsi ini menggunakan data yang tidak sesuai dengan data yang sebenarnya, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini saya buat dengan sesungguhnya dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Sukoharjo, 14 April 2023



Penulis  
Woro Nurhaqsari

**Dr. Fitri Wulandari, S.E., M.Si**

Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Raden Mas Said Surakarta

**NOTA DINAS**

Hal : Skripsi

Sdr : Woro Nurhaqsari

Kepada Yang Terhormat

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta

Di Surakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan bahwa setelah menelaah dan mengadakan perbaikan seperlunya, kami memutuskan bahwa skripsi saudara Woro Nurhaqsari NIM. 19.52.11.054 yang berjudul:

**PERAN MEDIASI WORK EMPOWERMENT PADA  
KETERIKATAN KERJA TERHADAP PERILAKU KERJA  
INOVATIF (Studi Pada PT Citra Warna Abadi)**

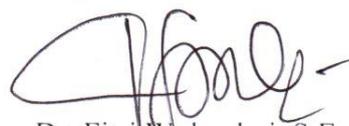
Sudah dapat dimunaqosahkan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam bidang ilmu Manajemen Bisnis Syariah. Oleh karena itu kami mohon agar skripsi tersebut segera dimunaqosahkan dalam waktu dekat.

Demikian, atas dikabulkannya permohonan ini disampaikan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Sukoharjo, 14 April 2023

Dosen Pembimbing Skripsi



Dr. Fitri Wulandari, S.E., M. Si.

NIP. 19762110 9199903 2 002

**PENGESAHAN**

**PERAN MEDIASI *WORK EMPOWERMENT* PADA PENGARUH  
KETERIKATAN KERJA TERHADAP PERILAKU KERJA  
INOVATIF  
(Studi pada PT. Citra Warna Abadi)**

Oleh:

**WORO NURHAQSARI**  
**NIM. 19.52.11.054**

Telah dinyatakan lulus dalam ujian munaqosah  
pada hari Selasa tanggal 02 Mei 2023 M / 11 Syawal 1444 H dan dinyatakan  
telah memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Dewan Penguji:

Penguji I (Merangkap Ketua Sidang)  
Drs. Azis Slamet Wiyono, M.M.  
NIP. 19590812 198603 1 002

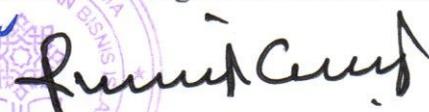
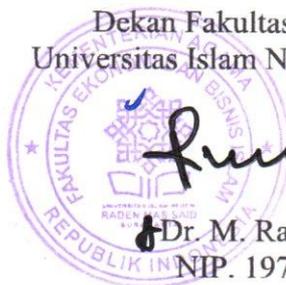
Penguji II  
Asep Maulana Rohimat, S.H.I., M.S.I., CCC.  
NIP. 19870307 201903 1 008

Penguji III  
Dr. Awan Kostrad Diharto, S.E., M.Ag.  
NIP. 19651225 200003 1 001



Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta



Dr. M. Rahmawan Arifin, M.Si.†  
NIP. 19720304 200112 1 004

## MOTTO

“Perbanyak bersyukur, kurangi mengeluh. Buka mata, jembarkan telinga, perluas hati. Sadari kamu ada pada sekarang, bukan kemarin atau besok, nikmati setiap momen dalam hidup, berpetualanglah”

(Ayu Estiningtyas)

*“Start now. Start where you are. Start with fear. Start with pain. Start with doubt. Start with hand shaking. Start with voice trembling: but start. Start and don’t stop. Start where you are, with what you have. Just start”*

(Unknown)

“Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakallah kepada-Nya”

(Q.S Ali Imran:159)

## **PERSEMBAHAN**

Dengan segala puji syukur kepada Allah SWT dan atas dukungan doa dari orang tercinta, akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Oleh karena itu, dengan rasa bangga dan bahagia saya ucapkan rasa syukur dan terima kasih kepada:

1. Allah SWT atas segala rahmad dan hidayah-Nya hingga Tugas Akhir ini dapat terselesaikan dengan baik.
2. Ayahanda Alm Sunarno yang belum sempat penulis berikan kebahagiaan dan rasa bangga dan Ibunda Murtini. Skripsi ini penulis persembahkan untuk kedua orang tua penulis yang telah memberikan dukungan, doa, dan bekerja keras agar selalu memberikan yang terbaik untuk penulis.
3. Eka Ayu Tyas Winarni dan Aris Sulistyو kakak tercinta yang selalu memberikan dukungan dan semangat serta keponakan penulis Jazil Alceo Alvarendra Sulistyو dan Keenandra Ersya Erfaeysa Sulistyو yang selalu menghibur.
4. Ibu Dr. Fitri Wulandari, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing yang telah membimbing dan memberikan arahan kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Pihak PT Citra Warna Abadi yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk melakukan penelitian.
6. Anisa Nur Indahsari dan Haza Nur Kholifah yang telah bersedia meluangkan waktu untuk menemani penulis mengerjakan skripsi ini serta membantu dan memberikan saran atas berbagai permasalahan selama pengerjaan.
7. Priyono Diki Ariyanto yang telah bersedia menemani perjuangan penulis dan selalu mendengarkan keluh kesah serta selalu memberi dukungan yang tiada henti.
8. Teman Kelompok (Anisa Nur Indahsari, Haza Nur Kholifah, Indah Nurhayati, dan Fiki Ade Pangestu) teman seperjuangan yang telah mengenalkan rasa kebersamaan serta memberikan saran dan motivasi.

9. Teman-teman MBS B yang telah memberikan dukungan dan mengukir kenangan terindah.
10. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, terimakasih atas bantuan dan dukungannya.

## **KATA PENGANTAR**

*Assalamu'alaikum Wr.Wb*

Alhamdulillah, segala puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Peran Mediasi Work Empowerment Pada Keterikatan Kerja Terhadap Perilaku Kerja Inovatif (Studi pada Karyawan PT Citra Warna Abadi)”. Skripsi ini disusun guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan program sarjana (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta. Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bimbingan, arahan, dan bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Mudofir Abdullah, M.Ag., M.Pd., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta dan segenap pimpinan rektorat.
2. Dr. M. Rahmawan Arifin, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta.
3. Khairul Imam, S.HI., M.Si., selaku Ketua Jurusan Manajemen Bisnis Syariah dan Ketua Jurusan Akuntansi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta.
4. Dr. Fitri Wulandari, S.E., M.Si, selaku dosen pembimbing yang telah membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Dewan Penguji, yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk menguji skripsi ini guna membawa kualitas penulisan kearah yang lebih baik.
6. Seluruh dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta khususnya Program Studi Manajemen Bisnis Syariah yang rela membimbing serta menularkan ilmu-ilmunya kepada mahasiswa serta telah membantu dalam bidang akademik dan administrasi mahasiswa.

7. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu namun memiliki arti dalam penyelesaian karya ini.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan baik dari penulisan maupun penyajian. Untuk itu penulis mengharap kritik dan saran yang membangun untuk tercapainya kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan dan menjadi awal kesuksesan penulis dimasa depan. Aamiin

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb*

Sukoharjo, 14 April 2023

Penulis  
Woro Nurhaqsari

## **ABSTRACT**

This study aims to identify and analyze the effect of work engagement on innovative work behavior through work empowerment of PT Citra Warna Abadi employees. The sample used is non-probability sampling with a purposive sampling technique of 79 respondents who are employees of PT Citra Warna Abadi. This study used a quantitative research method using a questionnaire as data collection material. The data analysis method uses structural equation modeling (SEM) with the partial least squares (PLS) method with the help of Software SmartPls Version 4.0.

The results of the study show that (1) work engagement has a positive and significant effect on innovative work behavior. (2) Work engagement has a positive and significant effect on Work Empowerment. (3) Work Empowerment has a positive and significant effect on Innovative Work behavior. (4) For an indirect relationship, the Work Engagement variable influences Innovative Work behavior through Work Empowerment.

The conclusion in this study is that PT Citra Warna Abadi can have high work engagement from an employee to create innovative employee behavior. So that PT Citra Warna Abadi must pay more attention to the variables that have an influence on innovative work behavior. Then it can strive for and make the focus point of PT Citra Warna Abadi in HR management which is a motivating factor for employees to create innovative behavior.

**Keywords:** Work Engagement, Work Empowerment, Innovative Work Behavior

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Keterikatan Kerja terhadap Perilaku Kerja Inovatif melalui *Work Empowerment* pada karyawan PT Citra Warna Abadi. Sampel yang digunakan adalah *non probability sampling* dengan teknik pengambilan sampel *purposive sampling* sebanyak 79 responden yang merupakan karyawan PT Citra Warna Abadi. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai bahan pengumpulan data. Metode analisis data menggunakan *structural equation modeling* (SEM) dengan metode *partial least squares* (PLS) dengan bantuan Software SmartPls Versi 4.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif. (2) Keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Empowerment*. (3) *Work Empowerment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif. (4) Untuk hubungan tidak langsung, variabel Keterikatan Kerja berpengaruh terhadap Perilaku Kerja Inovatif melalui *Work Empowerment*.

Kesimpulan dalam penelitian ini yaitu bahwa PT Citra Warna Abadi dapat memiliki keterikatan kerja yang tinggi dari seorang karyawan untuk menciptakan perilaku kerja inovatif karyawan. Sehingga pihak PT Citra Warna Abadi harus lebih memperhatikan variabel-variabel yang memiliki pengaruh terhadap perilaku kerja inovatif seperti keterikatan kerja. Kemudian dapat mengupayakan dan menjadikan titik fokus pihak PT Citra Warna Abadi dalam pengelolaan SDM yang menjadi faktor pendorong karyawan untuk menciptakan perilaku inovatif.

Kata Kunci: Keterikatan Kerja, *Work Empowerment*, Perilaku Kerja Inovatif

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING .....	ii
PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI .....	iii
PERNYATAAN MELAKUKAN PENELITIAN .....	iv
NOTA DINAS.....	v
PENGESAHAN .....	vi
MOTTO .....	vii
PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR.....	x
ABSTRAK .....	xiii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL .....	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	8
1.3 Batasan Masalah.....	9
1.4 Rumusan Masalah .....	9
1.5 Tujuan Penelitian .....	10
1.6 Manfaat Penelitian .....	10
1.7 Sistematika Penulisan Skripsi .....	11
BAB II LANDASAN TEORI .....	12
2.1 Work Empowerment.....	12
2.2 Keterikatan Kerja .....	16
2.3 Perilaku Kerja Inovatif.....	23
2.4 Tinjauan Pustaka .....	28
BAB III METODE PENELITIAN .....	35
3.1 Waktu dan Wilayah Penelitian .....	35
3.1.1 Waktu Penelitian.....	35
3.1.2 Wilayah Penelitian .....	35
3.2 Jenis Penelitian .....	35
3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel.....	36
3.3.1 Populasi .....	36
3.3.2 Sampel .....	36
3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel .....	38

3.4	Data dan Sumber Data.....	39
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	39
3.6	Variabel Penelitian .....	40
3.7	Definisi Operasional Variabel .....	41
3.8	Teknik Analisis Data .....	43
<b>BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>48</b>
4.1	Gambaran Umum Penelitian .....	48
4.2	Karakteristik Responden.....	49
4.3	Deskripsi Hasil Penelitian.....	53
1.4	Pembahasan Hasil Penelitian .....	64
<b>BAB V PENUTUP.....</b>		<b>72</b>
5.1	Kesimpulan .....	72
5.1	Keterbatasan Penelitian.....	72
5.2	Saran.....	73
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>75</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>		<b>81</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Ringkasan Research Gap .....	7
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu .....	28
Tabel 3. 1 Bobot Penilaian .....	40
Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel.....	42
Tabel 3. 3 Kriteria Penilaian Evaluasi Inner Model.....	47
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	50
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	51
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	52
Tabel 4. 4 Loading Factor .....	55
Tabel 4. 5 Nilai Cross Loading .....	56
Tabel 4. 6 Average Variance Extraced (Ave) .....	57
Tabel 4. 7 Composite Reliability Dan Cronbach's Alpha.....	58
Tabel 4. 8 Pengujian R-Square.....	60
Tabel 4. 9 Hubungan Pengaruh Langsung .....	61
Tabel 4. 10 Hubungan Pengaruh Tidak Langsung.....	63

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran .....	31
Gambar 4. 1 Logo PT Citra Warna Abadi .....	48
Gambar 4. 2 Hasil Output Calcualte Alogarithm.....	54
Gambar 4. 3 Hasil Output Boostraping Dengan Nilai P .....	59
Gambar 4. 4 Hasil Output Boostraping Dengan Nilai T .....	59

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jadwal Penelitian .....	69
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian .....	70
Lampiran 3 Data Karakteristik Responden .....	74
Lampiran 4 Tabulasi Data Penelitian .....	76
Lampiran 5 Hasil Olah Data SmartPls Versi 4.0 .....	82
Lampiran 6 Surat Izin Penelitian Fakultas .....	86
Lampiran 7 Surat Acc PT. Citra Warna Abadi .....	87
Lampiran 8 Daftar Riwayat Hidup .....	88
Lampiran 7 Bukti Cek Plagiarisme .....	89

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Salah satu aset terpenting yang terdapat dalam perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM) karena berperan sebagai subyek kegiatan operasional perusahaan dan pelaksana kebijakan. Meskipun perusahaan memiliki modal yang berlimpah, metode dan mesin yang canggih tidak akan membuahkan hasil yang maksimal tanpa adanya sumber daya manusia dengan kinerja yang maksimum (Aris, 2014). Kunci kesuksesan perusahaan tidak terlepas dari sumber daya manusia. Sebab pada dasarnya, SDM terdiri dari individu yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai tokoh, pemikir, dan perancang guna mencapai target suatu organisasi (Aris, 2014).

Untuk menghadapi persaingan dunia bisnis yang semakin kompetitif perusahaan diharapkan untuk dapat mengolah SDM yang dimiliki dengan optimal sehingga perusahaan mampu bertahan dan berkembang hingga dapat mencapai target yang telah ditetapkan (Jumantoro et al., 2019). Selain itu perkembangan zaman yang terjadi menuntut SDM supaya lebih inovatif dan kreatif agar tidak tertinggal dengan perusahaan lain. Dengan kata lain sumber daya manusia memiliki peluang yang besar untuk mengarahkan operasional perusahaan. Guna memperoleh output yang maksimal, potensi SDM dalam perusahaan harus dimanfaatkan dan dikembangkan dengan optimal (Maharani & Budianto, 2019).

Perusahaan yang berorientasi pada target harus memadukan keseluruhan fungsi perusahaan dengan baik. Selain itu, dengan munculnya perusahaan sejenis,

konsumen memiliki berbagai varian yang disediakan oleh perusahaan hingga tidak dapat dipungkiri pembeli akan lebih selektif dalam memilih keinginan yang mereka butuhkan (Tumbel, 2010). Dengan begitu perusahaan harus mampu menarik perhatian konsumen agar perusahaan dapat mencapai target atau sasaran yang telah ditetapkan. Adanya sumber daya manusia menjadi peran tercapainya sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan. Dalam kajian ini, untuk menghasilkan gagasan yang berinovatif dan pemanfaatannya sebagai landasan atau building block guna meningkatnya layanan, produk, dan tahapan kerja yang lebih maksimal, kinerja perusahaan memerlukan kemampuan yang didapat dari karyawan (De Jong & Den Hartog, 2007). Dengan demikian, keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dapat tercapai ketika perusahaan selalu mengusahakan untuk menciptakan dan mengembangkan perilaku kerja inovatif karyawan.

Maraknya merk cat tembok di Indonesia membuktikan bahwa adanya persaingan yang semakin kompetitif dalam perindustrian cat di Indonesia. Sikap seseorang terhadap pembelian dan penggunaan produk cat dipengaruhi oleh semakin banyaknya merk cat yang bermunculan di Indonesia. Kualitas beberapa merk cat di Indonesia tidak dapat diremehkan, sebab mereka menargetkan konsumen yang memperhatikan beberapa aspek seperti kesehatan, kenyamanan, dan keakuratan warna. Sehingga produsen cat menghadirkan beberapa fitur yang menjadi kelebihan mereka, contohnya bebas merkuri, mudah dibersihkan, anti percikan air, anti lumut dan jamur, dan lebih ramah lingkungan.

Dengan munculnya produsen cat baru dan semakin ketatnya persaingan cat di Indonesia, berbagai produsen cat berlomba-lomba untuk memunculkan gagasan

inovatif yang kemudian menghadirkan variasi terbaru pada produk mereka. Para produsen cat berupaya untuk menawarkan produk yang lebih berkualitas dari produk yang terdahulu. Sama halnya dengan perusahaan yang dirintis pada tahun 2010 yaitu PT Citra Warna Abadi (CWA). Sebuah perusahaan produsen cat tembok dan bahan pelapis berskala nasional dengan produk unggulan yaitu cat dekoratif yang berkualitas.

PT Citra Warna Abadi ialah perusahaan cat yang handal dengan selalu meningkatkan kualitas melalui teknologi terkini dan efisien. Selain peningkatan kualitas dengan teknologi yang canggih, PT Citra Warna Abadi juga mempunyai SDM yang berbakat dan profesional dalam segala bidang penting yang memegang peranan besar dalam perkembangan produknya. Perilaku kerja inovatif dibutuhkan untuk memecahkan permasalahan yang timbul, beberapa masalah yang terdapat di PT Citra Warna Abadi pada umumnya yaitu bagaimana mempertahankan kualitas produk cat yang dihasilkan dan usaha yang dilakukan perusahaan agar tidak tertinggal dengan produk kompetitor yang serupa. Hal tersebut tentunya membutuhkan karyawan yang memiliki kualitas tinggi agar dapat menghasilkan inovasi ide-ide baru.

Untuk menjamin kualitas setiap produk yang dihasilkan untuk menjaga kepuasan pelanggan merupakan tujuan utama PT Citra Warna Abadi. Oleh karena itu PT Citra Warna Abadi selalu melakukan penelitian dan pengembangan produknya untuk bisa mempertahankan mutu serta mengeluarkan inovasi-inovasi produk demi kepuasan pelanggan. Selain itu segenap manajemen PT Citra Warna Abadi memiliki komitmen pada pelayanan dan mencapai kepuasan pelanggan

dengan cara mencari dan melakukan riset untuk tetap menari dan menacapai kualitas yang terbaik untuk pelanggan. Budaya yang dikembangkan oleh PT Citra Warna Abadi salah satunya adalah proaktif yaitu memiliki kemampuan selalu bergerak maju mencapai tujuan dan memiliki kemampuan untuk merubah segala sesuatu kearah yang lebih baik (Destya, 2020).

Dengan melihat usaha yang dilakukan oleh PT Citra Warna Abadi dalam melakukan pemberdayaan karyawan melalui komitmen dan budaya yang diterapkan memperlihatkan bahwa SDM yang dimiliki perusahaan dapat dikelola dengan baik. Sumber daya manusia membantu perusahaan pada pengambilan langkah yang kemudian dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan karyawan yang memiliki keterampilan yang sesuai. Untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan karyawan diharapkan mempunyai perilaku kerja yang inovatif sesuai dengan kondisi yang ada.

Menurut Negeri et al., (2017) menyatakan bahwa perilaku kerja inovatif ialah perilaku yang terdapat kegigihan untuk membuat gagasan baru, toleransi terhadap ambiguitas, dorongan agar menjadi efektif, orientasi pada inovasi dan pencapaian untuk mengenalkan sesuatu yang baru dan berguna, seperti gagasan atau ide, proses, produk, maupun tahap dalam peran kerja seseorang. Perilaku kerja inovatif juga didefinisikan oleh Jong (2007:18) sebagai kegiatan individu yang memiliki tujuan guna mengenalkan gagasan terbaru dan bermanfaat yang sejalan dengan produk, proses, dan tahapan (Negeri et al., 2017).

Untuk memenuhi tuntutan pasar, organisasi dituntut untuk lebih berinovasi daripada organisasi serupa agar tetap bertahan dan bersaing. Selain itu, lebih mudah

bagi organisasi yang inovatif untuk merespons tantangan lingkungan dengan lebih tanggap daripada organisasi yang masih kuno. Secara tertentu, terdapat faktor penting kelangsungan hidup organisasi salah satunya yaitu perilaku inovatif karyawan di tempat kerja. Karyawan diharapkan merencanakan strategi bisnis yang inovatif, mulai dari segi produk maupun alur, serta solusi yang efisien atas permasalahan bisnis yang muncul, serta memelihara keandalan perusahaan (Putri, 2016). Keterikatan kerja menjadi salah satu penentu yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif (Kania et al., 2018).

Work Engagement atau yang dikenal dengan keterikatan kerja menurut Macey & Schneider (2008) sebagai respon positif karyawan terhadap pekerjaan mereka, menghabiskan kekuatan, ikut serta, dan mendalami pekerjaan untuk memperoleh sasaran organisasi. Parent & Lovelace, (2015) menyampaikan bahwa keterikatan kerja ialah bentuk ketekunan, inovasi, keinginan untuk memajukan organisasi, serta selalu memberikan kinerja terbaik bagi organisasi. Seorang karyawan yang telah terikat akan merasa energik, terlibat dengan baik dalam pekerjaannya, dan mampu mengatasi tuntutan pekerjaan dengan baik.

Performa yang baik dalam pekerjaannya dapat dilihat ketika karyawan memiliki keterikatan kerja yang tinggi. Karyawan dapat menikmati pekerjaannya dan memiliki semangat yang tinggi untuk berkontribusi dalam aktivitasnya ditempat kerja saat karyawan sudah merasa terikat. Terjadinya keterikatan kerja apabila apa yang diharapkan karyawan, apa karyawan tersebut memiliki kemungkinan untuk ikut serta terhadap perkembangan perusahaan dan memperoleh

timbang balik, serta mereka merasa bahwa keikutsertaan mereka dapat diterima dan di hargai oleh perusahaan (Desriani, 2021).

Menurut Paulus & Kananlua (2022) keterikatan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap perilaku kerja yang inovatif dan merupakan keadaan psikologis yang positif terkait dengan perilaku kerja inovatif. Tingginya keterikatan kerja individu akan memperlihatkan tingginya tingkat dedikasi terhadap organisasi dan tingginya semangat kerja internal yang kemudian individu tersebut akan melakukan pekerjaan yang diberikan dengan penuh penghayatan. Di sisi lain, individu yang memiliki semangat kerja yang buruk dan tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan bahwa keterikatan kerja mereka rendah.

Dalam memediasi pengaruh keterikatan kerja terhadap perilaku kerja inovatif, peneliti membutuhkan work engagement atau disebut dengan pemberdayaan karyawan. Pendapat Robbins Work Empowerment atau sering disebut pemberdayaan ialah memposisikan pekerja yang memiliki tanggung jawab atas pekerjaan mereka (Gst et al., 2018). Pemberdayaan memungkinkan orang untuk menghasilkan ketentuan yang lebih maksimal tanpa harus bertumpu pada individu yang berpengalaman. Pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan akan mengajarkan mereka dalam mengembangkan keahliannya sehingga tercipta kepercayaan diri ketika melaksanakan tugas yang dibebankan oleh organisasi.

**Tabel 1. 1**  
**Ringkasan Research Gap**

<i>Research Gap</i>	Hasil	Peneliti
Terdapat perbedaan hasil penelitian pengaruh keterikatan kerja terhadap perilaku kerja inovatif	Berpengaruh positif signifikan	(Nugroho, Agung dkk, 2022) (Zuhena, Fatwa 2021) (Nia, Shyva Tita 2022) (Lubis & Chan, 2018) (Ukingingtyas, Ahimsa 2016)
	Tidak berpengaruh signifikan	(Sulistiawan & Damaresty, 2020) (Chang et al., 2013)

Penelitian mengenai keterikatan kerja terhadap perilaku kerja inovatif telah dilakukan oleh Ukingingtyas (2016) yang mengungkapkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara work engagement atau keterikatan kerja terhadap perilaku kerja inovatif. Dengan demikian keterikatan kerja merupakan prediktor bagi perilaku kerja inovatif. Hal tersebut juga di dukung oleh Lubis & Chan (2018); Nugroho et al., (2000); Zuhaena, (2021); dan Nia, (2022) dalam penelitiannya yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh keterikatan kerja terhadap perilaku kerja inovatif. Tidak sejalan dengan penelitian diatas, penelitian yang dilaksanakan oleh Sulistiawan & Damaresty, (2020) dan Chang et al., (2013) yang meneliti mengenai keterikatan kerja terhadap perilaku kerja inovatif memperlihatkan hasil bahwa keterikatan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap variabel perilaku kerja inovatif.

Pada bagian berikut, penelitian ini akan meninjau lebih lanjut mengenai pengaruh langsung keterikatan kerja terhadap perilaku kerja inovatif karyawan PT Citra Warna Abadi maupun pengaruh tidak langsung dari variabel work empowerment dan kemudian mengembangkan hipotesis yang sudah dibuat oleh peneliti. Metode penelitian kuantitatif menggunakan metode pengumpulan data yaitu kuesioner digunakan dalam penelitian ini. Dengan studi ini diharapkan

mampu menjadi bahan perhitungan perusahaan dalam penerapan upaya untuk meningkatkan keterikatan kerja karyawan yang kemudian akan memunculkan perilaku kerja inovatif.

Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah diatas, peneliti mempunyai ketertarikan untuk melaksanakan penelitian dengan judul **“Peran Mediasi Work Empowerment Pada Pengaruh Keterikatan Kerja Terhadap Perilaku Kerja Inovatif”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang diatas dapat diketahui identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Sumber daya manusia ialah kunci penentu perkembangan perusahaan.
2. Untuk menghadapi persaingan dunia bisnis yang semakin ketat perusahaan diharapkan dapat mengolah SDM yang ada secara efektif dan efisien yang kemudian perusahaan mampu bertahan dan berkembang hingga dapat memperoleh target yang telah ditentukan.
3. Peningkatan kinerja bisnis dibantu dengan sumber daya manusia yang memanfaatkan keahlian mereka untuk memperoleh gagasan yang inovatif guna meningkatkan produksi, pelayanan, dan alur kerja yang lebih baik.
4. Sumber daya manusia diharapkan mempunyai keterikatan kerja agar mereka dapat menampilkan performa yang optimal dalam pekerjaannya sehingga karyawan akan menikmati pekerjaan dan bersemangat untuk memajukan perusahaan.
5. Studi mengenai pengaruh keterikatan kerja terhadap perilaku kerja inovatif sudah pernah dilakukan, namun masih terdapat perbedaan hasil penelitian atau

ditemukannya research gap mengenai hasil penelitian terdahulu yang masih perlu dikaji lebih lanjut.

6. Perilaku kerja inovatif telah dilakukan oleh PT Citra Warna Abadi, namun dinilai masih terdapat kurangnya kesadaran beberapa karyawan akan perilaku kerja inovatif di PT Citra Warna Abadi.

### **1.3 Batasan Masalah**

Agar masalah yang diteliti memiliki arah yang lebih jelas, peneliti membuat batasan ruang lingkup penelitian yang diambil dari identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Penelitian dilakukan di PT Citra Warna Abadi
2. Objek penelitian difokuskan pada karyawan PT Citra Warna Abadi
3. Permasalahan pengaruh langsung keterikatan kerja terhadap perilaku kerja inovatif maupun pengaruh tidak langsung melalui variabel mediasi work empowerment.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka yang menjadi permasalahan adalah sebagai berikut:

1. Apakah pengaruh keterikatan kerja terhadap perilaku kerja inovatif?
2. Apakah pengaruh keterikatan kerja terhadap work empowerment?
3. Apakah pengaruh work empowerment terhadap perilaku kerja inovatif?
4. Apakah pengaruh keterikatan kerja terhadap perilaku kerja inovatif melalui work empowerment?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pemaparan rumusan masalah diatas, tujuan yang ingin didapat dalam studi ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh keterikatan kerja terhadap perilaku kerja inovatif.
2. Untuk mengetahui pengaruh keterikatan kerja terhadap work empowerment.
3. Untuk mengetahui pengaruh work empowerment terhadap perilaku kerja inovatif.
4. Untuk mengetahui pengaruh keterikatan kerja terhadap perilaku kerja inovatif melalui work empowerment.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Studi ini dapat memberikan manfaat baik secara teori maupun praktik, antara lain:

a. Secara Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan khususnya bagi penulis dan dapat menjadi bahan rujukan bagi peneliti berikutnya baik yang akan meneliti variabel yang sama maupun berbeda.

b. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi saran bagi PT Citra Warna Abadi dalam mengembangkan SDM yang dimiliki agar memiliki perilaku kerja inovatif serta dapat menjadi acuan dalam menerapkan keterikatan kerja melalui pemberdayaan karyawan.

## **1.7 Sistematika Penulisan Skripsi**

Untuk memudahkan dalam pemahaman penulisan dalam penelitian, maka penulis membagi sistematika penulisan kedalam lima bab, antara lain:

### **BAB I: PENDAHULUAN**

Bagian ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II: LANDASAN TEORI**

Bagian ini memaparkan tentang kajian teori yang berkaitan dengan setiap variabel, hasil penelitian terdahulu, kerangka berfikir, dan hipotesis penelitian.

### **BAB III: METODE PENELITIAN**

Bagian ini menjelaskan mengenai tempat dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, sumber data, teknik pengumpulan data, variabel penelitian, dan definisi operasionalnya serta teknis analisis data.

### **BAB IV: ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Bagian ini terdapat gambaran umum objek penelitian, penyajian data serta gambaran hasil analisis data.

### **BAB V: PENUTUP**

Bagian ini terdapat kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian, keterbatasan penelitian, serta saran-saran yang ingin dikemukakan penulis yang berhubungan dengan penelitian di masa mendatang.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Work Empowerment**

##### **1. Pengertian Work Empowerment**

Work Empowerment atau sering disebut pemberdayaan menurut Gst et al., (2018) adalah memposisikan pekerja yang memiliki tanggung jawab dengan apa yang dilakukan. Pemberdayaan memungkinkan orang untuk menciptakan keputusan yang lebih maksimal tanpa harus bertumpu pada individu yang lebih berpengalaman. Pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan akan mendidik mereka dalam pengembangan keahliannya sehingga menciptakan rasa kepercayaan dalam melakukan tugas yang dibebankan organisasi.

Menurut Snell dan Bohlander (2013) pemberdayaan ialah tahapan memberikan kekuatan pada karyawan untuk menciptakan perubahan agar tumbuhnya rasa tanggung jawab dengan aktivitas yang telah dilakukan (Arifan, 2018). Sedangkan Newstrom dan Davis (1997) yang di kutip oleh Cahyani (2020) mengungkapkan bahwa pemberdayaan ialah setiap tahapan diberikannya kewenangan yang lebih tinggi kepada karyawan melalui saling bertukar informasi yang relevan dan ketentuan mengenai pengawasan atas faktor-faktor yang berpengaruh terhadap pencapaian kerja.

Memberdayakan seseorang memiliki arti bahwa dalam pengambilan keputusan dan kegiatan menjadi lebih termotivasi untuk lebih terlibat terhadap pekerjaan mereka. Thomas dan Velthouse (1990) menyatakan konsep pemberdayaan sebagai berikut: 1) Sense of meaning, yaitu nilai tujuan kerja yang

hubungannya dengan idealisme atau standar seseorang. 2) Sense of competence, yaitu keyakinan seseorang akan kemampuannya untuk mengelola aktivitasnya dengan menggunakan keahliannya sendiri. 3) Sense of self-determination, yaitu rasa memiliki pilihan, mengambil keputusan, dan melaksanakan tugasnya. 4) Sense of impact, yaitu seberapa besar seseorang memiliki pengaruh pada hasil kerja secara strategis, administratif, dan operasional (Gst et al., 2018).

Tindakan yang dapat dilakukan oleh organisasi secara berkala sehingga karyawan tetap menjadi produktif yaitu dengan pemberdayaan karyawan agar terbentuknya karyawan yang berkualitas, mempunyai kemampuan tata kelola, dapat memenuhi tantangan perkembangan bisnis yang semakin kompetitif dengan meningkatkan mutu karyawan Khan (1997) (Arifan, 2018). Dari perspektif manajemen, pemberdayaan karyawan adalah struktur relasional yang menggambarkan bagaimana mereka yang memegang kekuasaan dalam organisasi berbagi kekuasaan, pengetahuan, sumber daya, dan penghargaan dengan mereka yang tidak memiliki kekuasaan (Fernandez & Moldogaziev, 2013).

Dari beberapa tafsiran yang telah dikemukakan, dapat ditarik kesimpulan bahwa pemberdayaan karyawan ialah suatu tahapan dimana seorang individu diberdaya atau berkemampuan untuk mengatasi suatu permasalahan dalam perusahaan dan memotivasi karyawan untuk terjun dalam berbagai kegiatan dengan memberikan wewenang dan kepercayaan yang dapat menciptakan rasa tanggungjawab.

## **2. Manfaat Work Empowerment**

Untuk memperoleh manfaat bagi organisasi maupun bagi karyawan yang dimanfaatkan, setiap perusahaan melakukan pemberdayaan. Menurut Wibowo (2016:535) yang dikutip oleh (Cahyani, 2020) apabila suatu organisasi melakukan pemberdayaan di lingkungan anggota organisasi maka akan muncul perasaan menjadi bagian dari kelompoknya. Selain itu juga akan memunculkan rasa puas ketika bertanggung jawab untuk menjalankan tugasnya. Dengan begitu, kepercayaan diri akan meningkat yang berakibat pada meningkatnya kepuasan kerja, kerja sama yang lebih dekat antara rekan kerja, bekerja dengan hasil akhir yang jelas, dan memperoleh prestasi ketika mencapai target atau sasaran perusahaan.

Lebih rinci manfaat yang diperoleh dari pemberdayaan menurut Siagian yang dikutip dalam (Arifan, 2018), sebagai berikut:

- a. Meningkatkan keahlian pegawai dalam menuntaskan beragam permasalahan
- b. Terwujudnya internalisasi dan operasionalisasi factor-faktor motivasional
- c. Perlunya peningkatan keahlian karyawan dalam mengangani frustasi, stres kerja dan konflik.
- d. Menolong pegawai dalam pengambilan ketentuan dengan lebih baik
- e. Guna meningkatnya kemampuan kerja karyawan diperlukan motivasi dalam diri karyawan.
- f. Semakin besar diakuinya keahlian seseorang
- g. Semakin besar tekad karyawan agar lebih mandiri
- h. Meminimalisir kekhawatiran dalam menghadapi tugas yang akan datang

### 3. Dimensi dan Indikator Work Empowerment

Dalam (Spreitzer, 1995) Thomas dan Velthouse berpendapat bahwa pemberdayaan adalah multifaceted yaitu memiliki banyak segi dan esensinya tidak dapat ditangkap oleh satu konsep tunggal. Dengan demikian konsep pemberdayaan dicerminkan ke dalam empat dimensi, yaitu:

a. *Sense of Meaning* (Peran Individu dalam Bekerja)

*Meaning* adalah nilai tujuan pekerjaan bila dilihat dari kaitannya pada standar individu atau idealisme. Artinya mencakup suatu kesetaraan antara persyaratan dari suatu peran kerja, keyakinan, nilai, dan perilaku. Sedangkan menurut Kosanke (2019) sense of meaning yaitu peran karyawan dalam bekerja yang diungkapkan melalui keterlibatan langsung pada setiap lini untuk berpartisipasi dalam tahapam perencanaan,

b. *Sense of Competence* (Kompetensi)

*Competence* atau *self-efficacy* adalah keyakinan seseorang terhadap keahliannya untuk melakukan kegiatan dengan menggunakan kemampuan yang dimilikinya. Kompetensi lebih berfokus pada kemampuan dalam melakukan peran kerja khusus daripada peran kerja yang umum atau sering dikenal dengan *self-esteem* (Fadzilah, 2006).

c. *Sense of Self-Determination* (Penentuan)

Berbeda kompetensi yang merupakan keahlian berperilaku, *self-determination* adalah rasa mempunyai pilihan dalam mengambil keputusan dan melaksanakan tugasnya. Penentuan diri mencerminkan otonomi dalam

mengawasi dan melakukan perilaku dan proses kerja, seperti mengenai pembuatan keputusan tentang metode kerja, kecepatan, dan itikad yang dilaksanakan (Kosanke, 2019).

*d. Sense of Impact (Dampak)*

*Impact* atau dampak adalah taraf dimana seseorang mempunyai pengaruh dalam pekerjaan secara strategis, administrasi, dan operasional. Dampak dari gaya kerja karyawan dapat mempengaruhi hasil kerja rekan kerja dan lingkungan masing-masing (Kosanke, 2019).

## **2.2 Keterikatan Kerja**

### **1. Pengertian Keterikatan Kerja**

Work Engagement atau yang dikenal dengan keterikatan kerja menurut Macey & Schneider (2008) sebagai respon positif karyawan terhadap pekerjaan mereka, menghabiskan kekuatan, ikut serta, dan mendalami pekerjaan untuk memperoleh sasaran organisasi. Parent & Lovelace, (2015) menyampaikan bahwa keterikatan kerja ialah bentuk ketekunan, inovasi, keinginan untuk memajukan organisasi, serta selalu memberikan kinerja terbaik bagi organisasi. Seorang karyawan yang telah terikat akan merasa energik, terlibat dengan baik dalam pekerjaannya, dan mampu mengatasi tuntutan pekerjaan dengan baik.

Pendapat Sundaray (2011) memaparkan bahwa keterikatan kerja sebagai bentuk terlibatnya pegawai untuk memenuhi kebutuhan perusahaan, inovasi, memiliki rasa suka cita dan taat terhadap perusahaan, komitmen, serta melaksanakan tugas melebihi standar yang telah ditentukan (Arifan, 2018). Sedangkan Osborne & Hammoud (2017) mengartikan keterikatan kerja adalah karyawan yang mempunyai

dedikasi dan penuh makna dalam pekerjaannya sehingga merasa berharga dan terlibat dengan organisasinya.

Menurut Arifan (2018) keterikatan kerja merupakan kondisi kognitif, emosional, dan fisik karyawan yang memiliki semangat, memiliki loyalitas yang tinggi, terlibat dalam pekerjaan, serta mampu untuk menyelesaikan beban dan tantangan dalam bekerja demi tercapainya target dan kemajuan organisasi. Work engagement menurut Bakker A.B (2011) adalah konstruk psikologi positif dimana karyawan yang merasa antusias dan senang dalam bekerja. Oleh sebab itu karyawan yang terikat akan lebih unggul apabila dibandingkan dengan karyawan yang memiliki keterikatan lebih rendah (Sukoco, 2020).

Pendapat lain mengenai keterikatan kerja juga disampaikan oleh Prahara (2020) yaitu kondisi ketika individu mampu berkorban dengan organisasi, baik secara emosional ataupun secara intelektual. Sedangkan menurut Khan (1990) dalam keterikatan kerja adalah terberdayanya anggota organisasi atau peran pekerjaannya. Pegawai yang memiliki keterikatan tinggi akan bekerja melebihi dari kata “cukup baik”, yang artinya karyawan tersebut akan memenuhi tuntutan pekerjaan melebihi yang diharapkan oleh organisasi (Wicaksana, 2016).

Dari pemaparan tersebut dapat disimpulkan bahwa work engagement atau keterikatan kerja adalah suatu pemanfaatan karyawan yang memiliki kondisi positif baik secara fisik maupun emosional, yang memiliki semangat dan antusias tinggi dalam bekerja sehingga mampu memenuhi tuntutan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan melebihi harapan yang organisasi atau perusahaan tersebut.

## 2. Aspek Keterikatan Kerja

Menurut Schaufeli & Bakker (2004) adanya tiga aspek dari keterikatan kerja seperti dibawah ini (Nofianti, 2021);

### a. Semangat (*Vigor*)

Semangat (*vigor*) adalah kemauan karyawan untuk berusaha, mencurahkan seluruh tenaganya untuk memecahkan perkara dan bertahan dalam menghadapi rintangan pekerjaannya. Selain itu, semangat juga dicirikan dengan kekuatan yang tinggi dan keuletan mental dalam bekerja.

### b. Dedikasi (*Dedication*)

Dedikasi (*Dedication*) adalah rasa antusias, bermakna, bangga, terinspirasi, serta tertantang dalam pekerjaan. Dedikasi mempunyai dimensi yang lebih luas yang berkaitan dengan aspek kognitif, afektif dan keyakinan seorang karyawan. Komitmen juga terbukti dengan keikutsertaan penuh pegawai dalam pekerjaannya. Misalnya, ketika seorang karyawan menerima tugas baru di tempat kerja, karyawan tersebut antusias dengan tugas tersebut karena hal baru yang diterima karyawan tersebut menghadirkan tantangan bagi karyawan tersebut. Oleh karena itu, jika karyawan mampu melakukan tugas baru dengan baik, maka akan timbul rasa bangga karena merasa memperoleh kemampuan baru untuk melakukan pekerjaan tersebut.

### c. Penghayatan (*Absorption*)

Penghayatan (*Absorption*) keadaan pegawai yang memiliki konsentrasi tinggi dan merasa nyaman dalam bekerja. Perihal ini membuat karyawan susah untuk melepaskan dan kehilangan diri mereka sendiri di tempat kerja, membuat

waktu ditempat kerja terasa begitu cepat berlalu. Misalnya, jika seorang karyawan sepenuhnya fokus pada semua pekerjaan yang perlu dilakukan, mungkin ada kalanya pekerjaan tersebut membuat karyawan sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaannya sebab pegawai tersebut menikmati pekerjaan yang diberikan. Terkadang karyawan memilih untuk bekerja lembur agar pekerjaan mereka segera selesai.

### **3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keterikatan Kerja**

Faktor-faktor yang menjadi pengaruh tingkat work engagement dibagi menjadi dua faktor utama yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor-faktor eksternal dan internal dapat dipaparkan dibawah ini:

#### **a. Faktor Eksternal**

Terdapat beberapa faktor eksternal yang mempunyai pengaruh terhadap keterikatan kerja, antara lain:

##### **1) Tuntutan Kerja (*Job Demand*)**

Tuntutan kerja ialah aspek fisik, sosial, psikologis, emosional, serta organisasional dari suatu pekerjaan yang membutuhkan pengorbanan fisik seta psikologis. Tuntutan kerja dapat berupa tekanan kerja yang tinggi, lingkungan kerja yang tidak kondusif, serta konflik dalam pekerjaan-rumah tangga (Nurendra, 2016). Definisi lain dari tuntutan kerja adalah tekanan psikologis akibat jam kerja yang panjang, beban kerja yang berlebihan tetapi waktu yang sedikit untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Tuntutan pekerjaan menciptakan perasaan negatif pada karyawan dan membuat semakin tegang ketika bekerja. Selain itu, usaha yang berlebihan untuk menyelesaikan tugas akan membuat karyawan merasa lelah. Faktor tersebut dapat menurunkan *employee engagement* (Nurendra, 2016).

## 2) Lingkungan Kerja

Terciptanya hubungan yang sehat antar karyawan dan dapat lebih membuat karyawan fokus terhadap pekerjaannya tidak terlepas dari lingkungan kerja yang berarti. Memperhatikan keperluan dan perasaan karyawan, memberikan feed-back yang baik, mengembangkan keahlian baru, dan meningkatkan keahlian penyelesaian dalam kehidupan bekerja yang kemudian akan terciptanya keterikatan kerja karyawan kepada perusahaan adalah salah satu manajemen kinerja yang perlu diterapkan dalam organisasi.

## 3) Kebijakan Organisasi

Kebijakan organisasi adalah rumusan pengambilan keputusan yang mengarahkan perilaku untuk menyelesaikan permasalahan yang mempunyai tujuan, rencana, dan program yang akan diberlakukan secara jelas (Lilik, 2013). Schneider, Macey, Barbera, & Martin (2009) menerangkan bahwa kebijakan rekrutmen karyawan yang diterapkan akan berakibat langsung pada keterlibatan dan komitmen masa depan (Arifan, 2018).

## 4) Kepemimpinan (*Leadership*)

Sebuah riset oleh Schneider,dkk (2009) yang dikutip oleh (Arifan, 2018) menggambarkan bahwa meningkatnya keterikatan kerja dapat dilakukan melalui kepemimpinan atau manajemen yang otentik dan sehat selain itu kepuasan kerja dan semangat yang tinggi juga berpengaruh terhadap keterikatan ketika bekerja.

#### 5) Kompensasi

Kompensasi atau remunerasi merupakan salah satu faktor penting dalam terciptanya keterikatan kerja. Menurut (J., 2014) imbalan yang dibayarkan dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk menyelesaikan tugasnya dan lebih mengembangkan organisasinya. Hasil studi yang telah dilaksanakan oleh (Insan et al., 2022) juga menyatakan bahwa peningkatan upah akan menyebabkan peningkatan keterikatan kerja. Sebaliknya dengan tingkat kompensasi yang rendah dapat berakibat keterikatan kerja semakin rendah.

#### b. Faktor Internal

Hal yang mempengaruhi keterikatan kerja berdasarkan faktor internal yaitu:

##### 1) Perilaku Inovatif

Efektivitas dan perkembangan suatu organisasi ditentukan oleh karyawan yang memiliki perilaku inovatif. Menurut (Hadi et al., 2020) terciptanya gagasan kreatif menjadi suatu hal yang baru dan keahlian untuk mengembangkan gagasan tersebut merupakan ciri dari perilaku inovatif.

Dengan adanya perilaku inovatif ditempat kerja akan membuka kesempatan karyawan untuk belajar, berkembang, ataupun mengambil keputusan. Rendahnya niat untuk keluar dari perusahaan akan tercipta ketika perusahaan menawarkan peluang untuk berkembang sehingga mendorong terciptanya keterikatan kerja (Austin, 2009).

## 2) Hubungan Kerja

Kepercayaan kepada sesama karyawan dan sikap saling mendukung dalam hubungan internal antar karyawan dapat meningkatkan keterikatan kerja karyawan. Kemudian rasa nyaman dan rasa ikut serta dalam penyelesaian pekerjaan dapat tumbuh ketika adanya lingkungan yang terbuka dan bermakna. Dukungan dalam lingkungan kerja membuat karyawan berani untuk mengambil risiko dan mencoba hal baru (Arifan, 2018).

## 3) *Workplace Well-being*

*Workplace Well-being* merupakan rasa ketenangan yang diperoleh dari terpenuhinya nilai-nilai ekstrinsik dan intrinsik dalam bekerja. Secara menyeluruh meningkatnya keterikatan kerja dipengaruhi oleh *well-being* di tempat kerja. Kepemimpinan yang memadai, kerja sama tim, dan budaya yang bagus mendukung terciptanya lingkungan kerja yang baik (J., 2014).

## 4) Otonomi Kerja (*Job Autonomy*)

Otonomi kerja berarti memberikan individu kewenangan untuk mengambil keputusan dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab selama bekerja. Hasil studi yang dikemukakan oleh Muecke.,Hill.,& Greenwald (2020) dalam (Arifan, 2018) menjelaskan bahwa meningkatnya keterikatan kerja karyawan disebabkan oleh otoritas kerja. Rasa tanggung jawab yang tinggi dan munculnya tantangan dalam pekerjaan tercipta dari otoritas pengambilan keputusan.

## **2.3 Perilaku Kerja Inovatif**

### **1. Pengertian Perilaku Kerja Inovatif**

Perilaku kerja inovatif oleh Kleysen & Strees (2001) dalam (Nardo et al., 2022) ditafsirkan sebagai permulaan, pengenalan, dan penerapan dari hal yang baru dan berguna bagi seluruh lapisan organisasi yang terangkum dalam aktivitas karyawan. Kemudian West dan Farr (1989) dalam (Astrama et al., 2021) perilaku kerja inovatif merupakan suatu perilaku kerja yang memiliki tujuan untuk menghasilkan, mengenalkan, dan menerapkan perihal baru yang memiliki manfaat untuk perusahaan. Perihal baru tersebut adalah rumusan, tahapan, prosedur, maupun produk baru.

Terjadinya tahapan perubahan sikap dari tradisional ke modern didasarkan pada sikap kreatif pada penekanan perilaku inovatif. Purba (2009) (Aditya & Ardana, 2016). Sedangkan menurut De Jong & Horteg (2010) perilaku kerja inovatif adalah rangkaian kegiatan kerja yang dilakukan oleh pekerja secara bertahap dalam mengembangkan dan meningkatkan perilaku kerja yang efektif (Soebardi, 2020). Rangkaian tersebut meliputi: Pertama, mengetahui pekerjaan dan

permasalahan yang memiliki kemungkinan akan terjadi dan akan dihadapi. Kedua, bertindak secara kreatif dalam penyelesaian dan tingginya kesadaran mengenai kualitas kerja yang dimiliki. Ketiga, bekerja sama dan memiliki komitmen antar karyawan ketika melakukan pekerjaan secara kelompok untuk menerapkan gagasan perbaikan yang produktif. Keempat, diterapkannya gagasan perbaikan dalam tugasnya.

Menurut Negeri et al., (2017) menyatakan bahwa perilaku kerja inovatif ialah tindakan yang memiliki kecondongan untuk menumbuhkan gagasan terbaru, penerimaan terhadap ambiguitas, dorongan agar lebih efisien, tujuan pada inovasi dan tercapainya pengenalan hal yang baru dan bermanfaat, yang berwujud gagasan, tahapan, produk, hingga alur dalam peran kerja individu. Perilaku kerja inovatif juga didefinisikan oleh Jong (2007:18) sebagai kegiatan seseorang yang bertujuan untuk memperkenalkan gagasan baru dan bermanfaat sehubungan dengan tahapan, produk, hingga alur produksi (Negeri et al., 2017).

Berdasarkan beberapa pendapat yang telah disampaikan dapat ditarik kesimpulan bahwa perilaku kerja inovatif adalah suatu kegiatan untuk menciptakan perihal yang baru dan berguna bagi organisasi, yang berwujud gagasan, alur, produk, dan tahapan dalam pekerjaan. Ketika organisasi menyediakan kesempatan kepada karyawan untuk mengatasi suatu permasalahan maka karyawan tersebut akan menunjukkan perilaku kerja inovatif dengan menumbuhkan gagasan inovatif yang digunakan dalam untuk memecahkan permasalahan yang sedang terjadi.

## **2. Dimensi Perilaku Kerja Inovatif**

Perilaku kerja inovatif memiliki dimensi menurut De Jong & Den Hartog, (2007) antara lain:

### **a. Opportunity Exploration**

Kesempatan yang berupa memperoleh peluang, timbulnya suatu masalah, dan cara yang digunakan untuk menyelesaikan permasalahan merupakan awal dari inovasi.

### **b. Idea Generation**

Penjelasan terhadap pengelolaan suatu masalah yang terjadi dan sasaran yang ingin dicapai. Gagasan yang baru perlu dibicarakan dengan individu lain maupun dengan media tulis.

### **c. Championing**

Penjelasan seseorang terhadap upaya yang dilakukan untuk menyampaikan opini individu tersebut terhadap suatu gagasan.

### **d. Application**

Penjelasan mengenai tahapan kegiatan untuk membantu perilaku kerja inovatif, seperti: mencoba menerapkan lebih lanjut gagasan yang diperoleh kemudian dikaji ulang untuk memperoleh feedback mengenai perkembangan ide yang nantinya akan diteliti kembali hingga membentuk produk baru yang dapat dikaji, dikembangkan, divariasikan, dan dikenalkan kepada khalayak luas.

## **3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perilaku Kerja Inovatif**

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tumbuhnya perilaku kerja inovatif menurut Etikariena & Muluk, (2014) adalah sebagai berikut:

a. Faktor Internal

a) Tipe Kepribadian

Individu yang terampil dan berani mengambil risiko atas perilaku inovatif yang dihasilkan disebut sebagai orang yang mempunyai tipe kepribadian. Tipe kepribadian ini berdasarkan: ras, tingkat pendidikan, umur, dan keahlian kognitif seseorang.

b) Gaya Individu dalam Memecahkan Masalah

Individu yang mempunyai gaya pemecahan masalah yang cekatan untuk memperoleh gagasan sehingga mendapatkan pemecahan masalah yang terbaru. Gaya individu dalam memecahkan masalah ini berdasarkan: motivasi individu, afek individu, keberanian individu untuk mengambil resiko, kemampuan interpersonal individu, dan perilaku proaktif individu.

b. Faktor Eksternal

a) Kepemimpinan

Seorang karyawan yang menjalin hubungan baik dengan atasannya akan lebih condong untuk menumbuhkan perilaku kerja inovatif namun apabila karyawan tersebut memiliki hubungan yang buruk terhadap atasannya maka perilaku inovatif karyawan tidak akan terlihat. Timbulnya perilaku inovatif karyawan juga disebabkan oleh anggapan pemimpin agar karyawannya lebih berinisiatif.

b) Dukungan untuk Berinovasi

Karyawan sangat membutuhkan dorongan dari orang sekitar dalam menciptakan suatu perilaku inovatif. Selain dari orang sekitar, dorongan dari orang yang terdapat dalam organisasi yang sama juga dapat menumbuhkan perilaku inovatif karyawan.

c) Tuntutan dalam Pekerjaan

Tuntutan pekerjaan yang tinggi memunculkan perilaku inovatif. Selain itu tuntutan dari perusahaan akan membuat semangat karyawan lebih tinggi untuk berperilaku inovatif. Tuntutan tersebut juga menjadi motivasi bagi karyawan agar lebih mengembangkan kreatifitas dalam diri karyawan.

d) Iklim Psikologis

Iklim psikologis memperlihatkan seperti apa lingkungan organisasi yang disiapkan menurut pandangan karyawan.

#### **4. Indikator Perilaku Kerja Inovatif**

Perilaku kerja inovatif memiliki indikator menurut Jong dan Hartog (2010:34) yang dikutip oleh (Negeri et al., 2017) seperti dibawah ini:

a. Memperhatikan masalah yang bukan bagian dari tugasnya

Seseorang yang peduli pada permasalahan diluar bagian dari pekerjaannya dan mencoba untuk menolong dalam penyelesaian dari permasalahan tersebut.

b. Mencari ide-ide baru

Seseorang yang berjuang untuk memperoleh cara, strategi, dan instrumen kerja terbaru yang tentunya lebih produktif ketika diberlakukan dalam aktivitas organisasi.

c. Memberikan solusi dalam pemecahan masalah

Mampu menyelesaikan permasalahan yang baik dengan cara menyediakan jalan keluar terbaik atas permasalahan yang terjadi dalam organisasi.

d. Mendorong terciptanya ide inovatif

Antusiasme pada gagasan inovatif yang dapat mengembangkan organisasi diperoleh dari dorongan antar sesama anggota organisasi.

e. Mengaplikasikan ide inovatif

Seseorang yang dapat memperkenalkan temuan gagasan inovatif kepada rekan kerja dengan terperinci yang kemudian diaplikasikan dalam kegiatan kerjanya.

## 2.4 Tinjauan Pustaka

Kajian mengenai variable-variabel yang memiliki pengaruh terhadap perilaku kerja inovatif sudah menjadi tema yang kerap digunakan untuk penelitian karya ilmiah. Namun masih jarang ditemukan studi dengan menggunakan variable *work engagement* dan *work empowerment* sebagai variabel intervening. Berikut beberapa literature kajian terdahulu yang digunakan untuk memperkuat penelitian mengenai tema tersebut.

**Tabel 2. 1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti/Tahun	Hasil Penelitian	Kontribusi Penelitian
1.	Zuhena, Fatwa (2021)	Hasil uji penelitian menunjukkan bahwa nilai p-value keterikatan kerja pada pekerja berprofesi sebagai desainer sebanyak 130 dari 15 perusahaan batik di Jawa Tengah sebesar $0,016 < 0,05$ , dengan nilai koefisien	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterikatan kerja berperan positif terhadap perilaku kerja inovatif pada pekerja perusahaan batik di Jawa Tengah. Hal ini berkaitan dengan

		estimasi ( $\beta$ ) sebesar 0,320. Dengan demikian bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif, diterima.	semakin tinggi keterikatan maka perilaku kerja inovatif akan meningkat.
2.	Fairuz, dkk (2018)	Hasil uji penelitian menunjukkan nilai CR di atas 1,96 dan nilai $P < 0,05$ dan nilai standardized sebesar 0,054 maka $H_0$ ditolak, dan $H_1$ diterima. Yang artinya terdapat pengaruh keterikatan kerja terhadap perilaku inovatif pada Badan Pengusahaan Kawasan Sabang.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh keterikatan kerja terhadap perilaku inovatif pada Badan Pengusahaan Kawasan Sabang. Perilaku inovatif akan meningkat ketika karyawan diberikan peluang dan dorongan untuk melakukan pengembangan terhadap keterampilannya.
3.	Utari, Diana (2022)	Hasil penelitian pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jambi dengan 41 orang responden yang menggunakan metode analisis data dengan alat bantu pengolahan data berupa software smartPLS 3.3.0 for windows menyatakan bahwa keterikatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan.	Penelitian menyatakan bahwa ketika pegawai merasa puas dan terikat dengan pekerjaannya maka mereka akan memperlihatkan perilaku inovatif dengan memberikan motivasi agar lebih berinovasi dalam pekerjaannya.
4.	Nugroho, Agung, dkk (2022)	Hasil uji penelitian keterikatan kerja terhadap perilaku inovatif menghasilkan nilai T statistics sebesar 12,769 dan koefisien direct effect sebesar 0,638 menyatakan bahwa keterikatan kerja	Penelitian menyatakan bahwa karyawan yang merasa dalam keadaan yang berhubungan dengan pekerjaan yang aktif dan positif ditandai dengan perasaan semangat,

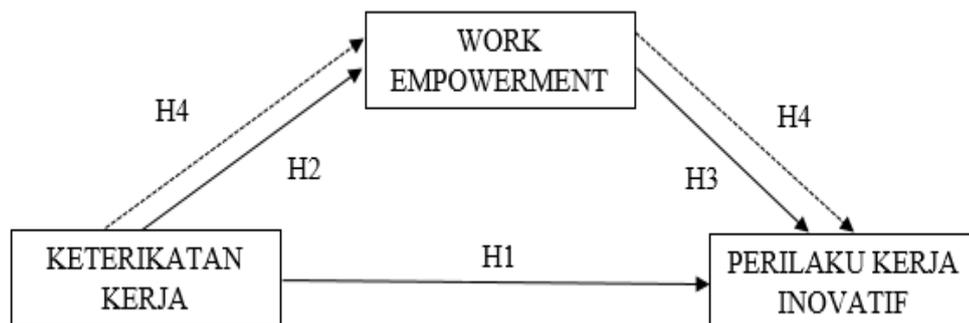
		positif dan signifikan. Hal ini berarti semakin tinggi keterikatan kerja maka cenderung dapat meningkatkan perilaku inovatif.	dedikasi, dan penyerapan dalam pekerjaan akan menghasilkan ide-ide terbaru dalam pekerjaannya.
5.	Nofianti, Siti Ema (2021)	Hasil uji penelitian memperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,616 dan nilai signifikansi (p) sebesar 0,000 ( $p = <0,05$ ) yang berarti bahwa hipotesis keterikatan kerja berpengaruh terhadap perilaku inovatif pada karyawan laki-laki dan perempuan yang berasal dari berbagai jenis perusahaan di Indonesia yang meliputi BUMN, Swasta, Multinasional, dan Start up dengan responden generasi milenial, diterima.	Penelitian menunjukkan hubungan positif yang signifikan dapat diartikan bahwa semakin tinggi perilaku inovatif maka akan semakin tinggi keterikatan kerja. Karyawan yang memiliki inovasi dan berhasil menyelesaikan pekerjaan yang menantang akan lebih terikat.
6.	Nia, Shyva Tita (2022)	Hasil uji penelitian memperoleh nilai original sampel sebesar 0,145 dan t-statistics $> 1,96$ yaitu 3,021 yang artinya uji hipotesis pertama menunjukkan adanya pengaruh langsung yang signifikan dan positif antara keterikatan kerja terhadap perilaku inovatif pada karyawan PT. Sinar Sosro, diterima.	Penelitian menunjukkan bahwa karyawan PT. Sinar Sosro menciptakan perilaku inovatif yang kuat ketika terikat dengan pekerjaannya.
7.	Ukiningtyas, Ahimsa (2016)	Hasil penelitian dapat dilihat bahwa pengaruh antra work engagement terhadap perilaku inovatif diketahui besarnya adalah 0,289 dengan nilai t-statistics 2,069. Berdasarkan pada hasil ini nilai t-statistics $2,069 > 1,96$ maka disimpulkan work engagement	Hasil penelitian menyatakan bahwa bekal dari perilaku inovatif berasal dari kondisi emosional karyawan yang sedang baik yang membuatnya menjadi lebih peka terhadap kesempatan yang ada. Selain itu sikap ramah

		berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pada karyawan LPP TVRI Jawa Timur yang ada di Surabaya.	dan terbuka serta kepercayaan diri yang tinggi juga merupakan faktor terciptanya perilaku inovatif.
--	--	---	---

## 2.5 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan rumusan masalah, hubungan antara *work engagement* terhadap perilaku kerja inovatif dan dimediasi peran *work empowerment* dapat digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 2. 1**  
**Kerangka Pemikiran**



Keterangan:

- ▶ : Pengaruh langsung
- - - - -▶ : Pengaruh tidak langsung

## 2.6 Hipotesis Penelitian

Dari pemaparan kerangka pemikiran menyatakan bahwa penelitian ini melihat pengaruh variabel independen yaitu keterikatan kerja, variabel dependen yaitu perilaku kerja inovatif, dan variabel intervening yaitu *work empowerment*.

1. Pengaruh Keterikatan Kerja Terhadap Perilaku Kerja Inovatif (H1)

Opini Sundry (2011) menerangkan bahwa pegawai yang terlibat secara bersemangat dengan tugas mereka dan tidak jarang mengerjakannya hingga larut sepenuhnya ke dalam pekerjaannya sehingga akan menghasilkan inovasi dan kreativitas. Kemudian dalam studi yang dilakukan Mackay (2016) yang menyampaikan keterikatan yang dimiliki karyawan akan membangun dorongan untuk berperilaku kerja inovatif. Dalam penelitian Alviolenta (2022) keterikatan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Semakin tinggi keterikatan kerja karyawan, semakin tinggi pula perilaku inovatif mereka.

Berdasarkan penelitian terdahulu dapat dideskripsikan hipotesis sebagai berikut:

**H1: Keterikatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif**

2. Pengaruh Keterikatan Kerja Terhadap Work Empowerment (H2)

Dalam penelitian Puspa et al., (2009) dan Hikmah, (2021) menyatakan bahwa keterikatan kerja berpengaruh terhadap pemberdayaan karyawan. Semakin tinggi karyawan merasa antusias dalam pekerjaannya maka akan berpengaruh positif terhadap pemberdayaan karyawan, sebab karyawan yang bersemangat dalam pekerjaannya akan lebih mempermudah organisasi untuk memperdayakan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

Berdasarkan penelitian terdahulu dapat dideskripsikan hipotesis sebagai berikut:

**H2: Keterikatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Work Empowerment**

3. Pengaruh Work Empowerment Terhadap Perilaku Kerja Inovatif (H3)

Pemberdayaan karyawan dalam Indrawati, (2018) dijelaskan meningkatnya perilaku kerja inovatif didasarkan pada kepercayaan karyawan pada atasannya. Ertürk, (2012) menyampaikan bahwa pemberdayaan berpengaruh signifikan pada perilaku kerja inovatif selain itu peran kepercayaan pada pengawas dalam memediasi pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif seluruh karyawan perusahaan manufaktur di Istanbul. Pendapat yang serupa juga dinyatakan oleh Indrawati, (2018) bahwa pemberdayaan mampu menumbuhkan suatu gagasan, tahapan, maupun alur baru yang dapat mendorong kinerja karyawan secara produktif. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa pemberdayaan karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif.

Berdasarkan penelitian terdahulu dapat dideskripsikan hipotesis sebagai berikut:

**H3: *Work Empowerment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif**

4. Pengaruh Keterikatan Kerja Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Melalui Work Empowerment (H4)

Dalam penelitian Indrawati (2018) hasil analisis jalur menggambarkan bahwa pemberdayaan karyawan memberi pengaruh baik secara langsung

maupun tidak langsung terhadap perilaku kerja inovatif dengan keterikatan kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, pengaruh tidak langsung antara keterikatan kerja terhadap perilaku kerja inovatif melalui pemberdayaan karyawan menghasilkan pengaruh yang positif signifikan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dapat dideskripsikan hipotesis sebagai berikut:

**H4: Keterikatan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Melalui Work Empowerment**

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Waktu dan Wilayah Penelitian**

##### **3.1.1 Waktu Penelitian**

Waktu penelitian yang dimanfaatkan penulis dalam melakukan pengumpulan data studi ini dilakukan pada bulan November 2022 hingga selesai.

##### **3.1.2 Wilayah Penelitian**

Pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis dalam penyusunan penelitian ini bertempat di PT Citra Warna Abadi yang beralamat di Jl. Bayu No. 9, Sawah, Parangjoro, Kec. Grogol, Kabupaten Sukoharjo, Jawa Tengah 57552.

#### **3.2 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif ialah suatu pendekatan ilmiah yang berguna untuk mengambil keputusan manajerial dan ekonomi. Menurut Solimun, Armanu, & Fernandez (2008) penelitian kuantitatif ialah ilmu dan seni yang berhubungan dengan tata cara atau metode pengumpulan data, analisis data, dan penafsiran terhadap hasil analisis yang digunakan untuk memperoleh informasi guna menarik kesimpulan dan pengambilan keputusan (Santoso & Madiistriyatno, 2021). Penelitian ini menggunakan metode survey dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Metode survey ialah metode penelitian kuantitatif yang dimanfaatkan guna memperoleh data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, mengenai pendapat karakteristik, keyakinan, perilaku hubungan variabel guna menguji beberapa hipotesis mengenai variabel sosiologi dan psikologis dari sampel

yang peroleh dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara atau kuesioner) yang tidak mendalam, dan hasil penelitian yang condong untuk digeneralisasikan (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini, data yang dikumpulkan berasal dari responden karyawan PT Citra Warna Abadi. Penelitian ini memiliki tujuan guna menemukan hubungan antara variabel baik secara langsung maupun tidak langsung dari variabel bebas yaitu keterikatan kerja, variabel terikat yaitu perilaku kerja inovatif, dan variabel mediasi yaitu *work empowerment*.

### **3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel**

#### **3.3.1 Populasi**

Populasi yang disampaikan Sudjarwo dan Basrowi merupakan subjek atau obyek yang menjadi target penelitian (Akbar, 2018). Populasi penelitian ialah jumlah keseluruhan dari unit analisis yang karakteristiknya dapat diduga dan paling sedikit memiliki sifat yang kurang lebih sama. Populasi yang digunakan pada penelitian ini yaitu karyawan PT Citra Warna Abadi sejumlah 379 responden.

#### **3.3.2 Sampel**

Sampel yang disampaikan oleh Sugiyono dalam adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Akbar, 2018). Sampel ialah bagian atau wakil dari populasi yang mewakili karakteristik populasi secara keseluruhan. Pengambilan sampel digunakan sebab peneliti memiliki keterbatasan baik dari tenaga, dana, waktu, dan jumlah populasi yang tidak sedikit.

Dalam studi ini penulis memperkecil populasi yaitu sejumlah karyawan sebanyak 100 responden dengan memperhitungkan ukuran sampel memanfaatkan

metode slovin (Nalendra et al., 2021). Rumus Slovin yang digunakan untuk penentuan sampel yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel atau jumlah responden

N = Ukuran populasi

E = Presentasi kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir

e = 0,1

Ketentuan yang terdapat dalam rumus Slovin yaitu:

Nilai e = 0,1 (10%) untuk populasi dengan jumlah besar

Nilai e = 0,2 (20%) untuk populasi dengan jumlah kecil

Sehingga rentang sampel yang digunakan dari teknik Slovin yaitu antara 10-20% dari populasi penelitian. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini sejumlah 379 responden, sehingga presentasi kelonggaran yang dipakai sebesar 10% dan hasil perhitungan dapat dibulatkan guna memperoleh kesepakatan. Untuk memperoleh sampel penelitian menggunakan perhitungan seperti dibawah ini:

$$n = \frac{379}{1 + 379(10\%)^2}$$

$$n = \frac{379}{4,79}$$

$$n = 79,1$$

Berdasarkan perhitungan diatas diperoleh hasil sebanyak 79 responden. Sehingga penelitian ini mengambil sebanyak 100 responden dari seluruh karyawan

PT Citra Warna Abadi guna memudahkan ketika pengolahan data dan untuk memperoleh hasil pengujian yang maksimal.

### **3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan dipakai dalam penelitian (Brahmasari, 2009). Probability sampling dan non probability sampling merupakan dua teknik sampling. Probability sampling ialah teknik pengambilan sampel yang menyediakan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi agar dipilih menjadi anggota sampel. Simple random, disproportionate stratified random, proportionat stratified random, dan area random termasuk ke dalam teknik probability sampling. Sedangkan non probability sampling ialah teknik pengambilan sampel yang tidak memperbolehkan kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sampling sistematis, puposive sampling, sampling jenuh, sampling kuota, sampling aksidental, dan snowball sampling termasuk ke dalam non probability sampling (Brahmasari, 2009).

Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel adalah menggunakan teknik non probability sampling adalah purposive sampling. Purposive sampling merupakan teknik penentuan sampel berdasarkan berdasarkan pertimbangan tertentu (Brahmasari, 2009). Pertimbangan tersebut antara lain:

1. Laki-laki atau perempuan
2. Karyawan PT Citra Warna Abadi
3. Menjabat sebagai leader up

### **3.4 Data dan Sumber Data**

Data primer dan data sekunder dimanfaatkan dalam penelitian ini yang berasal dari PT Citra Warna Abadi dengan sumber data antara lain:

#### **1. Data Primer**

Data primer yang disampaikan oleh Sugiyono (2016) yaitu sumber data yang secara langsung memberikan data ke peneliti (Suprayogo et al., 2003). Data primer berasal dari responden yaitu karyawan PT Citra Warna Abadi. Penyebaran kuesioner sebagai data primer di berikan kepada responden yang berwujud tanggapan terhadap pernyataan mengenai variabel work empowerment, work engagement, dan perilaku kerja inovatif.

#### **2. Data Sekunder**

Data yang diperoleh dari orang lain atau berasal dari dokumen sehingga dapat dikatakan bahwa data tersebut secara tidak langsung yang diperoleh pengumpul data disebut data sekunder (Akbar, 2018). Laporan perusahaan, jurnal, buku, dan penelitian terdahulu yang berhubungan dengan studi ini merupakan data sekunder yang diperlukan dalam penelitian ini.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Pengadaan data yang digunakan untuk kepentingan penelitian disebut sebagai teknik pengumpulan data. Pengumpulan data ialah tahapan yang sistematis dan standar guna mendapatkan data yang dibutuhkan (Akbar, 2018). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner (questionnaires). Teknik untuk mengumpulkan data dengan memberikan sejumlah

pernyataan atau pertanyaan tertulis pada responden agar di jawab merupakan pengertian dari kuesioner yang dikemukakan oleh Sugiyono (Brahmasari, 2009).

Skala yang digunakan dalam kuesioner adalah skala likert. Skala penelitian yang dimanfaatkan untuk menilai pendapat dan sikap disebut *likert scale* atau skala likert. Menggunakan skala tersebut, responden diharapkan untuk mengisi kuesioner yang mewajibkan mereka untuk memperlihatkan taraf persetujuannya mengenai seperangkat pernyataan atau pertanyaan (Taluke et al., 2019).

**Tabel 3. 1**  
**Bobot Penilaian**

Alternatif Jawaban	Keterangan	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

### 3.6 Variabel Penelitian

Secara teoritis variabel penelitian yang disampaikan oleh Hatch dan Farhady (1981) adalah variasi yang dimiliki oleh atribut atau obyek antara satu individu dengan individu lain atau obyek yang satu dengan obyek lainnya (Brahmasari, 2009). Berdasarkan judul penelitian ini yaitu Peran Mediasi Work Empowerment Pengaruh Keterikatan Kerja Terhadap Perilaku Kerja Inovatif, maka peneliti membagi variabel penelitian menjadi tiga yaitu variabel independent (variabel bebas), variabel dependent (variabel terikat), dan variabel mediasi (variabel intervening).

#### 1. Variabel Independent (Variabel Bebas)

Variabel yang dapat mempengaruhi variabel dependen atau terikat dengan hubungan yang positif atau negatif dengan variabel dependen disebut

variabel independen atau variabel bebas. Terbentuknya hubungan korelasi atau hubungan sebab akibat berasal dari hubungan antara variabel independent dengan variabel dependent (Brahmasari, 2009). Keterikatan kerja merupakan variabel independent dalam penelitian ini.

## 2. Variabel Dependent (Variabel Terikat)

Variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat sebab adanya variabel independent disebut variabel dependen atau variabel terikat. (Brahmasari, 2009). Perilaku kerja inovatif merupakan variabel dependent dalam penelitian ini.

## 3. Variabel Intervening (Variabel Mediasi)

Variabel intervening atau variabel mediasi merupakan variabel yang mempengaruhi hubungan antara variabel independent (variabel bebas) dan variabel dependent (variabel terikat) menjadi hubungan yang tidak langsung. Variabel intervening dalam penelitian ini adalah Work Empowerment.

### **3.7 Definisi Operasional Variabel**

Menurut Sanapiah Faisal (2009) dalam (Akbar, 2018) pengertian operasional ialah pengartian kembali variabel-variabel kedalam gagasan yang lebih pasti dan tidak membingungkan, gagasan yang lebih operasional, dan gagasan yang dapat diobservasi dan diukur. Variabel penelitian ini adalah Work Empowerment, Work Engagement, dan Perilaku Kerja Inovatif. Secara operasional variabel tersebut didefinisikan seperti:

**Tabel 3. 2**  
**Definisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	Keterikatan Kerja (X)	Work Engagement atau yang sering disebut keterikatan kerja diartikan sebagai perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya, mencurahkan energi, terlibat, dan menghayati pekerjaan demi tercapainya tujuan organisasi (Macey & Schneider, 2008).	Indikator Work Engagement menurut Schaufeli & Bakker (2004) dalam (Nofianti, 2021), yaitu: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Semangat (<i>Vigor</i>)</li> <li>2. Dedikasi (<i>Dedication</i>)</li> <li>3. Pengahayatan (<i>Absorption</i>)</li> </ol>	Menggunakan Skala Likert 1 sampai 5 poin skala dimulai dari 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai
2.	Perilaku Kerja Inovatif (Y)	Perilaku inovatif diartikan sebagai keseluruhan tindakan individu yang mengarah pada pemunculan, pengenalan, dan penerapan dari sesuatu yang baru dan menguntungkan untuk seluruh tingkat organisasi (Kleysen & Strees (2001) dalam (Nardo et al., 2022)).	Indikator perilaku kerja inovatif menurut Jong dan Hartog (2010:34) yang dikutip oleh (Negeri et al., 2017), yaitu: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memperhatikan masalah yang bukan bagian dari tugasnya</li> <li>2. Mencari ide-ide baru</li> <li>3. Memberikan solusi dalam pemecahan masalah</li> <li>4. Mendorong terciptanya ide inovatif</li> <li>5. Mengaplikasikan ide inovatif</li> </ol>	Menggunakan Skala Likert 1 sampai 5 poin skala dimulai dari 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai

3.	Work Empowerment (Z)	Pemberdayaan merupakan proses pemberian kekuatan kepada karyawan untuk menciptakan perubahan, dengan demikian akan dapat mendorong mereka untuk mengambil tanggungjawab atas apa yang mereka lakukan (Snell dan Bohlander (2013) dalam (Arifan, 2018))	Indikator Work Engagement menurut Thomas dan Velthouse (Spreitzer, 1995), yaitu: 1. <i>Sense of Meaning</i> (Peran Individu dalam Bekerja) 2. <i>Sense of Competence</i> (Kompetensi) 3. <i>Sense of Self-Determination</i> (Penentuan) 4. <i>Sense of Impact</i> (Dampak)	Menggunakan Skala Likert 1 sampai 5 poin skala dimulai dari 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai
----	----------------------	--	--	--

### 3.8 Teknik Analisis Data

Structural-Equation Modeling berbasis varians atau disebut Partial Least Square (SEM-PLS) dalam program Smartpls versi 4 dalam penelitian ini dimanfaatkan sebagai alat ukur analisis data. Structural-Equation Modeling (SEM) menurut Sholihah dan Salamah (2015) ialah metode analisis multivariat yang dimanfaatkan untuk mendeskripsikan keterikatan hubungan linier secara simultan antara variabel pengamatan (indikator) dan variabel yang tidak dapat diukur secara langsung (variabel laten). Variabel laten merupakan variabel tak teramati (unobserved) atau tak dapat diukur (unmeasured) secara langsung melainkan harus diukur melalui beberapa indikator (Kuntoro et al., 2019).

Serangkaian teknik statistika yang memberi kemungkinan pengukuran sejumlah hubungan yang relatif rumit atau yang tidak mampu diselesaikan oleh persamaan regresi linier dapat dilakukan dengan metode PLS pada analisis SEM. Kelebihan Partial Least Square (PLS) yaitu dengan pendekatan PLS dianggap lebih *powerful* atau lebih kuat sebab tidak berdasar pada bermacam argumen. Penggunaan metode penggandaan secara acak atau metode bootstrapping sehingga data dalam analisis PLS tidak harus terdistribusi dengan normal dan penggunaan sampel yang dibutuhkan relatif kecil. Oleh sebab itu asumsi normalitas tidak membuat permasalahan (Harahap, 2018).

Partial Least Square (PLS) dimanfaatkan dalam pengujian ini sebab dapat dipakai untuk menguji hubungan yang relatif rumit tanpa perlu menguji analisis regresinya dalam bagian yang terpisah. Uji analisis data dalam studi ini dimulai dengan analisis pengujian kuesioner *outer model* (validitas dan reliabilitas) serta *inner model* (pengujian model struktural bagian uji hipotesis). Teknik analisis metode PLS sebagai berikut:

1. Outer Model

Menurut Ghazali (2014) outer model atau yang dikenal dengan outer relation atau measurement model dapat menggambarkan seperti apa setiap blok indikator memiliki hubungan dengan variabel latennya. Evaluasi model pengukuran atau outer model dilakukan guna menilai validitas atau reliabilitas model (Syahza, 2016). Uji yang dikerjakan dalam outer model ialah:

a. *Convergent Validity*

*Convergent validity* dari model pengukuran dengan refleksi indikator dinilai berasaskan hubungan antara *item score* atau *component score* dengan *construct score* yang diperhitungkan menggunakan PLS. Apabila berkorelasi  $> 0,70$  dengan konstruk yang ingin diukur maka ukuran refleksi individual dinyatakan tinggi. Nilai loading 0,50 sampai 0,60 sudah dianggap cukup untuk pengujian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran (Syahza, 2016).

b. *Discriminant Validity*

Crossloading pengukuran dengan konstruk digunakan untuk menilai *discriminant validity* dari model pengukuran dengan refleksi indikator. Konstruk laten memperkitakan ukuran pada plok mreka lebih baik dari pada ukuran blok lain ketika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk yang lain.

Perbandingan nilai *square root of average variance extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi dalam model antara konstruk dengan konstruk lainnya merupakan cara lain yang dimanfaatkan untuk mengukur *discriminant validity*. Nilai AVE yang diharapkan  $> 0,50$ . Dalam pengukuran ini dimanfaatkan sebagai alat hitung untuk mengukur reabilitas *component score* variabel laten dan menunjukkan hasil yang lebih konservatif apabila dibandingkan dengan *composite reability* (Wahyuni, 2017).

c. *Composite Reliability dan Cronbach's Alpha*

Untuk menguji nilai reliabilitas setiap indikator pada variabel menggunakan Composite Reliability menurut Ghozali (2014: 39). Nilai composite reliability  $>0.7$  bermakna bahwa variabel dikatakan memenuhi composite reliability. Cronbach alpha dipergunakan untuk memperkuat reliabilitas melalui composite reliability. Nilai  $>0.6$  dinyatakan bahwa suatu variabel memenuhi atau reliabel cronbach alpha (Wahyuni, 2017).

2. Inner Model

Guna melihat relasi antar konstruk menurut (Ghozali & Latan, 2015) dilakukan pengujian model struktural. Nilai signifikan dan nilai R-Square pada setiap variabel laten independen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural dimanfaatkan untuk melihat relasi antar konstruk. Untuk menilai pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel endogen apakah memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dapat dilihat melalui perubahan nilai R-Square. Menurut (Ghozali & Latan, 2015) dalam kriteria penilaian evaluasi inner model sebagai berikut:

**Tabel 3. 3**  
**Kriteria Penilaian Evaluasi Inner Model**

Kriteria	Penjelasan
R-Square	0,75, 0,50, dan 0,25 menyatakan model kuat, moderate dan lemah.
Q2 Predictive Relevance	Q2 > 0 menyatakan model mempunyai predictive relevance dan jika Q2 < 0 menyatakan bahwa model kurang memiliki predictive relevance. 0,02, 0,15, dan 0,35 (lemah, moderate dan kuat).
Signifikan	T-value 1,65 (level signifikan=10%), 1,96 (level signifikan = 5%), dan 2,58 (level signifikan=1%).

## **BAB IV**

### **ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Penelitian**

Seorang pengusaha bernama Wibisono Jadhiso memulai usahanya pada tanggal 1 Juli 2010 dengan mendirikan perusahaan manufaktur yang mengkhususkan diri pada pembuatan cat. Pesatnya perkembangan industri chemical coating di Indonesia mendorong Wibisono Jadhiso untuk memproduksi cat dekoratif/cat tembok berkualitas tinggi dengan kualitas terjamin dan berusaha agar cat tersebut dapat diterima oleh konsumen lokal maupun jauh. Citra Warna Abadi, sebuah perusahaan cat yang berlokasi di Jalan Bayu No. 9, Sudimoro RT 03 RW 10 Parangjoro, Sukoharjo, luas sekitar 1500 m<sup>2</sup> (Destya, 2020).

**Gambar 4. 1**  
**Logo PT Citra Warna Abadi**



*Sumber: Website PT. Citra Warna Abadi, 2023*

Saat ini, PT Citra Warna Abadi adalah perusahaan cat terpercaya yang senantiasa meningkatkan kualitas dengan teknologi terkini dan efisien. Selain itu PT meningkatkan kualitas dengan teknologi canggih. Citra Warna Abadi juga

memiliki karyawan yang potensial dan berkualitas di semua bidang penting yang berperan penting dalam pengembangan produknya. Tujuan utama PT adalah menjamin kualitas setiap produk yang diproduksi untuk menjaga kepuasan pelanggan. Itu sebabnya PT Citra Warna Abadi selalu melakukan penelitian dan pengembangan produk untuk menjaga kualitas dan menghasilkan inovasi produk demi kepuasan pelanggan (Destya, 2020).

Peran sumber daya manusia semakin ditekankan ketika dipadukan dengan perkembangan global yang penuh dengan persaingan antar organisasi. Salah satu cara perusahaan bersaing adalah dengan memberdayakan dan memanfaatkan seluruh keterampilan tenaga kerjanya. Dalam rangka meningkatkan keterikatan karyawan dengan menggunakan media pemberdayaan karyawan untuk menciptakan perilaku kerja inovatif sehingga tercapainya target atau sasaran yang ditetapkan oleh organisasi. Dengan demikian diperlukan pengorganisasian yang lebih memperhatikan kualitas karyawannya, tidak hanya dalam hal pengetahuan dan keterampilan, karir dan kesejahteraan juga perlu diperhatikan.

Dari gambaran di atas maka peneliti memakai sampel sejumlah 79 responden yang menjabat sebagai leader up dari PT Citra Warna Abadi dari keseluruhan populasi sebanyak 379 responden.

#### **4.2 Karakteristik Responden**

Karakteristik responden yang digunakan dapat digambarkan sesuai dengan keadaan dari para responden dalam memberikan informasi tambahan. Penyebaran kuesioner kepada responden yaitu karyawan PT Citra Warna Abadi dilakukan

untuk memperoleh data yang dibutuhkan sejumlah 79 responden berdasarkan perhitungan dan karakteristik yang telah ditentukan.

Untuk mengetahui karakteristik responden dilakukan analisis deskriptif. Analisis deskriptif ini merujuk pada karakteristik responden berdasarkan usia, jabatan, lama bekerja, pendapatan perbulan, jenis kelamin, dan pendidikan terakhir. Karakteristik responden ditentukan berdasarkan pada jawaban responden terhadap pertanyaan atau pernyataan yang telah diberikan dalam kuesioner. Karakteristik responden digambarkan sebagai berikut:

#### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Responden berdasarkan karakteristik usia dapat disajikan dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 4. 1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

<b>Usia</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
18-25 Tahun	16	20%
26-35 Tahun	42	53%
36-45 Tahun	21	27%
<b>Total</b>	<b>79</b>	<b>100%</b>

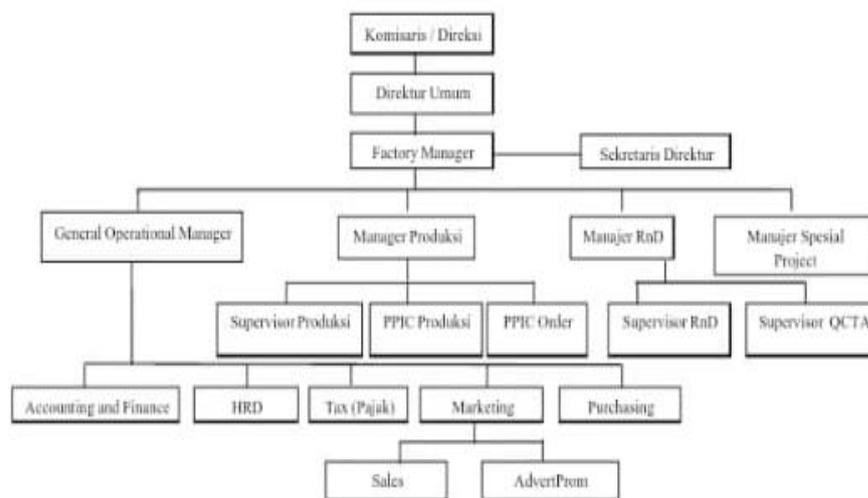
Sumber: Data Primer, diolah 2023

Dari tabel 4.1 diatas, dapat dinyatakan bahwa kisaran usia responden 18-25 tahun sejumlah 16 responden dengan presentasi sebesar 20%, usia 26-35 tahun sejumlah 42 responden dengan presentase sebesar 53%, dan usia 36-45 tahun sejumlah 21 responden dengan presentasi sebesar 21%. Dapat ditarik kesimpulan yang menyatakan responden dengan usia 26-35 tahun mendominasi pada kategori usia.

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Gambaran responden berdasarkan jabatan yaitu sebagai karyawan PT Citra Warna Abadi sebanyak 79 karyawan yang ditempatkan dalam berbagai divisi seperti struktur organisasi berikut:

**Gambar 4. 2**  
**Struktur Organisasi PT Citra Warna Abadi**



*Sumber: (Destya, 2020)*

## 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Gambaran karakteristik responden berdasarkan lama bekerja disajikan dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 4. 2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

<b>Lama Bekerja</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
1-5 Tahun	47	59%
6-10 Tahun	31	39%
11-15 Tahun	1	1%
<b>Total</b>	<b>79</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, dapat diketahui bahwa kisaran lama bekerja responden 1-5 tahun sejumlah 47 responden dengan presentase

sebesar 59%, lama bekerja 6-10 tahun sejumlah 31 responden dengan presentase sebesar 39%, dan lama bekerja 11-15 tahun sejumlah 1 responden dengan presentase sebesar 1%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden dengan kisaran lama bekerja 1-5 tahun mendominasi kategori lama bekerja dalam penelitian ini.

#### 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan

Karakteristik responden berdasarkan pendapatan dalam penelitian ini sebanyak 79 responden memiliki rata-rata pendapatan sebesar Rp 2.000.000 s/d Rp 5.000.000

#### 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambaran karakteristik responden berdasarkan lama bekerja disajikan dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 4. 3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
<b>Laki-Laki</b>	<b>44</b>	<b>56%</b>
<b>Perempuan</b>	<b>35</b>	<b>44%</b>
<b>Total</b>	<b>79</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, diketahui dari jumlah 79 responden, 44 responden berjenis kelamin laki-laki dengan presentase 56%. Sedangkan 35 responden berjenis kelamin perempuan dengan presentase 44%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini didominasi oleh responden laki-laki dengan frekuensi yaitu  $44 > 35$ .

## 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

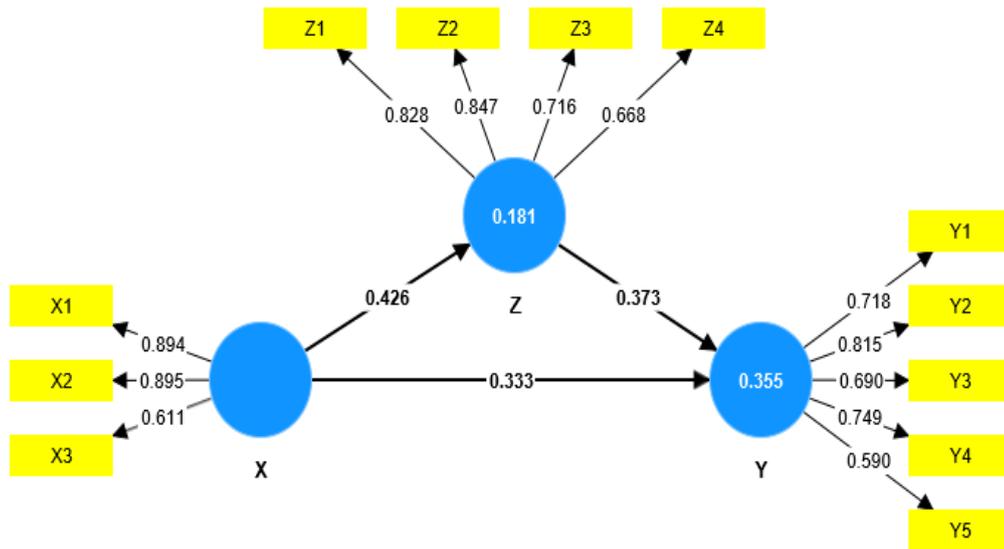
Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dalam penelitian ini sebanyak 79 responden memiliki rata-rata pendapatan Strata 1 atau S1.

### 4.3 Deskripsi Hasil Penelitian

Metode SEM-PLS dengan memanfaatkan software smartpls versi 4 digunakan dalam penelitian ini sebagai pengolah data. Dalam pengukuran skala tertentu, dimana tidak memerlukan terlalu banyak sampel serta dapat menangani model yang kompleks dengan variabe yang memiliki banyak indikator menjadi kelebihan utama metode SEM berbasis PLS ini. Uji analisis data dalam penelitian ini dimulai dengan analisis pengujian kuesioner *outer model* (validitas dan reabilitas) kemudian *inner model* (pengujian model struktural bagian uji hipotesis). Langkah-langkah pengujian analisis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. *Outer Model* (Pengujian Model Pengukuran)

Dalam penelitian ini evaluasi model pengukuran dilakukan melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Diagram jalur yang disajikan pada gambar 4.1 digunakan untuk memudahkan dalam melihat *outer loadings* dari indikator yang mengukur konstruk sebagai berikut:



**Gambar 4. 3**  
**Hasil Output Calculate Alogaritm**

Hasil pengujian model pengukuran dengan menggunakan software SmartPLS versi 4 sebagai berikut:

a. *Convergent Validity* (Uji Validitas Konvergen)

Analisis data pada penelitian ini dimulai dengan mengidentifikasi nilai *loading factor* masing-masing indikator. Suatu indikator dikatakan valid dan dapat memenuhi kriteria validitas konvergen apabila memiliki ukuran nilai *loading factor*  $> 0.05$  dan suatu indikator dikatakan memiliki kriteria valid yang tinggi apabila berkorelasi atau memiliki ukuran nilai *loading factor*  $> 0.70$ . Nilai *loading factor* dari setiap indikator pada penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel 4. 4**  
**Loading Factor**

Variabel	Indikator	Loading Factor	Standar	Ket.
<b>Keterikatan Kerja (X)</b>	X1	0.894	> 0.5	Valid
	X2	0.895	> 0.5	Valid
	X3	0.611	> 0.5	Valid
<b>Work Empowerment (Z)</b>	Z1	0.828	> 0.5	Valid
	Z2	0.847	> 0.5	Valid
	Z3	0.716	> 0.5	Valid
	Z4	0.668	> 0.5	Valid
<b>Perilaku Kerja Inovatif (Y)</b>	Y1	0.718	> 0.5	Valid
	Y2	0.815	> 0.5	Valid
	Y3	0.690	> 0.5	Valid
	Y4	0.749	> 0.5	Valid
	Y5	0.590	> 0.5	Valid

Sumber: Data diolah Smartpls, 2023

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa masing-masing indikator dalam variabel penelitian ini memiliki nilai *loading factor* > 0.50. sehingga dapat dikatakan bahwa semua indikator dari setiap variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid dan indikator atau konstruk setiap indikator diterima atau tidak perlu dieliminasi dari model.

b. *Discriminant Validity* (Uji Validitas Diskriminan)

*Discriminant validity* atau uji validitas diskriminan dikatakan terpenuhi ketika nilai korelasi variabel ke variabel itu sendiri lebih besar dari nilai korelasi variabel yang lain. Uji validitas diskriminan juga dapat dilihat dari nilai *Average Variance Extraced* (AVE), dimana nilai AVE harus lebih besar dari 0.50 (Wahyuni, 2017). Oleh sebab itu pengujian dalam tahap ini menggunakan nilai *cross loading* dan AVE.

1) Nilai *Cross Loading*

Uji validitas diskriminan dapat dilihat menggunakan nilai cross loading. Nilai *cross loading* dapat dikatakan memenuhi uji validitas diskriminan apabila setiap indikator variabel tersebut lebih besar dari nilai *cross loading* indikator variabel lainnya. Dalam penelitian ini nilai *cross loading* dari setiap indikator sebagai berikut:

**Tabel 4. 5**  
**Nilai Cross Loading**

<b>Indikator</b>	<b>Keterikatan Kerja</b>	<b>Work Empowerment</b>	<b>Perilaku Kerja Inovatif</b>
<b>X1</b>	<b>0.894</b>	0.394	0.481
<b>X2</b>	<b>0.895</b>	0.338	0.432
<b>X3</b>	<b>0.611</b>	0.299	0.243
<b>Z1</b>	0.422	<b>0.828</b>	0.465
<b>Z2</b>	0.409	<b>0.847</b>	0.367
<b>Z3</b>	0.282	<b>0.716</b>	0.364
<b>Z4</b>	0.129	<b>0.668</b>	0.385
<b>Y1</b>	0.379	0.328	<b>0.718</b>
<b>Y2</b>	0.316	0.418	<b>0.815</b>
<b>Y3</b>	0.375	0.371	<b>0.690</b>
<b>Y4</b>	0.398	0.421	<b>0.749</b>
<b>Y5</b>	0.278	0.286	<b>0.590</b>

Sumber: Data diolah Smartpls, 2023

Berdasarkan tabel 4.5, nilai cross loading dapat diketahui pada masing-masing variabel lebih besar dari nilai cross loading variabel lainnya atau nilai korelasi variabel ke variabel itu sendiri lebih besar dari nilai korelasi variabel yang lain. Sehingga instrumen dalam penelitian ini tidak terdapat masalah atau uji validitas diskriminan.

2) *Average Variance Extraced (AVE)*

Uji validitas diskriminan selain dapat dilihat pada nilai cross loading juga dapat dilihat dari nilai *Average Variance Extraced*

(AVE) dimana nilai AVE harus lebih besar dari 0.05 (Wahyuni, 2017). Nilai AVE pada setiap variabel penelitian dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 4. 6**  
**Average Variance Extraced (AVE)**

Variabel	AVE	Standar	Ket.
Keterikatan Kerja	0.658	> 0.5	Valid
Work Empowerment	0.591	> 0.5	Valid
Perilaku Kerja Inovatif	0.513	> 0.5	Valid

Sumber: Data diolah Smartpls, 2023

Berdasarkan tabel 4.6, dapat diketahui bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki hasil nilai AVE > 0.50, sehingga dapat dikatakan bahwa semua variabel dalam penelitian ini valid atau lulus uji validitas diskriminan dan pengujian dalam penelitian ini dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya.

c. Uji Reliabilitas (*Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*)

Dalam uji reliabilitas terdapat dua metode, yaitu yang pertama adalah *Composite Reliability* yang digunakan untuk mengukur nilai reliabilitas sesungguhnya dari suatu konstruk. Konstruk dikatakan reliabel apabila nilai *Composite Reliability* > 0.70 dan konstruk dikatakan memiliki tingkat reliabilitas tinggi apabila nilai *Composite Reliability* diatas 0.80. Kemudian metode yang kedua adalah *Cronbach's Alpha* yang digunakan untuk mengukur batas suatu konstruk. Konstruk dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0.70 (Ghozali & Latan, 2015). Nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* setiap variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 7**  
**Composite Reliability dan Cronbach's Alpha**

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha	Standar	Ket
Keterikatan Kerja	0.789	0.730	> 0.7	Reliabel
Work Empowerment	0.797	0.769	> 0.7	Reliabel
Perilaku Kerja Inovatif	0.769	0.759	> 0.7	Reliabel

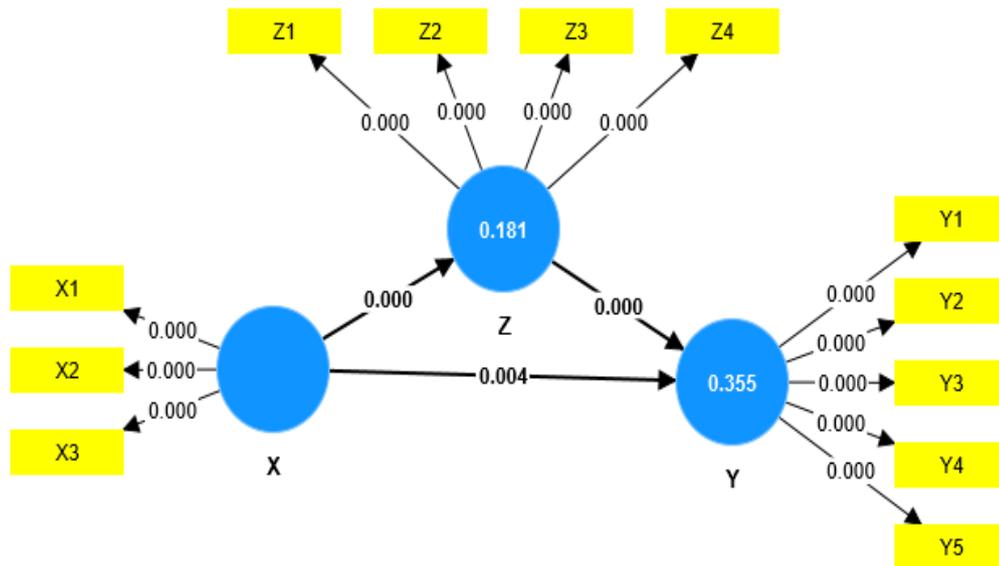
Sumber: Data diolah Smartpls, 2023

Berdasarkan tabel 4.7, dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* > 0.70. Sehingga dapat dinyatakan bahwa semua variabel dalam penelitian ini reliabel atau lulus uji *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* dan mempunyai internal *consistency reliability*.

## 2. *Inner Model (Pengujian Model Struktural)*

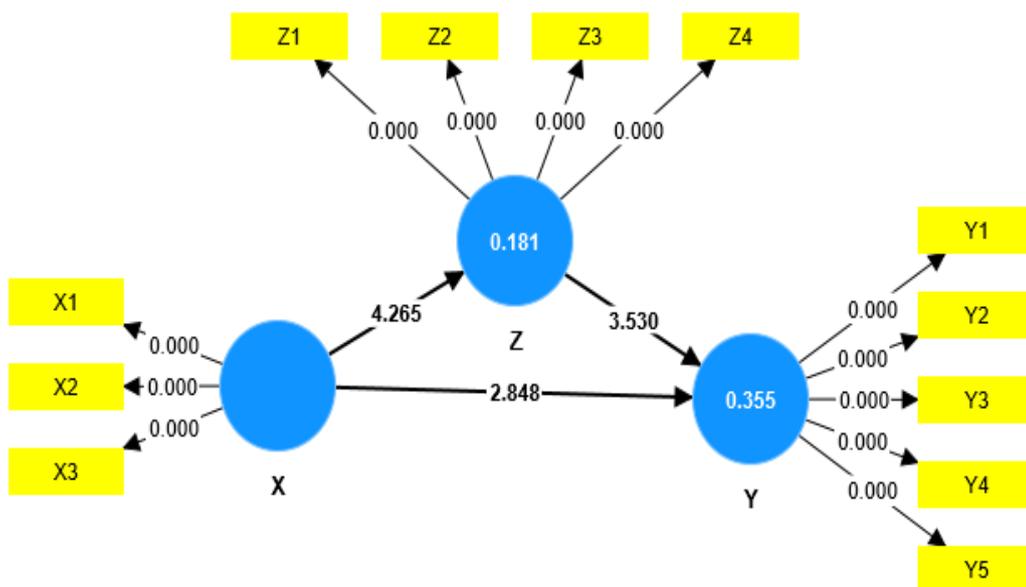
Inner model atau pengujian model struktural digunakan untuk melakukan identifikasi apakah terdapat hubungan antara variabel eksogen maupun endogen, sehingga dengan pengujian ini dapat menjawab rumusan masalah atau hipotesis dalam penelitian ini. R-Square dan *estimate for path coefficients* yang dilakukan melalui prosedur yang ada pada bootstrapping dimanfaatkan untuk pengujian model struktural ini.

**Gambar 4. 4**  
**Hasil Output Bootstrapping dengan nilai P**



*Sumber: Hasil pengolahan Smartpls Versi 4, 2023*

**Gambar 4. 5**  
**Hasil Output Bootstrapping dengan nilai T**



*Sumber: Hasil pengolahan Smartpls Versi 4, 2023*

a. R-Square

Nilai R-Square adalah koefisien determinasi pada suatu konstruk endogen yang dimanfaatkan untuk mengilustrasikan seberapa besar pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen. Nilai R-Square untuk model struktural menunjukkan 0.67 (kuat); 0,33 (moderat); dan 0.19 (lemah) (Ghozali & Latan, 2015). Hasil pengujian R-Square dengan bantuan software smartpls versi 4 digambarkan dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 4. 8**  
**Pengujian R-Square**

	<b>R-square</b>
<b>Keterikatan Kerja</b>	
<b>Perilaku Kerja Inovatif</b>	0.355
<b>Work Empowerment</b>	0.181

Sumber: Data diolah Smartpls, 2023

Berdasarkan tabel 4.8, diketahui bahwa nilai R-Square pada variabel perilaku kerja inovatif sebesar 0.355 atau 35.5% dan pada variabel *Work Empowerment* sebesar 0.181 atau 18.1% dan pada. Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara serentak variabel keterikatan kerja mempengaruhi perilaku kerja inovatif sebesar 35.5%, sedangkan 64.5% variabel perilaku kerja inovatif dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Selanjutnya untuk hasil R-Square variabel *work empowerment* menunjukkan nilai 0.181 yang artinya semua konstruk eksogen secara serentak mempengaruhi variabel perilaku kerja inovatif sebesar 18.1% dan 81.9% variabel perilaku kerja inovatif dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

b. Uji Hipotesis

Dalam studi ini pengujian hipotesis menggunakan teknik *bootstrapping*. Uji hipotesis ini dipakai guna melihat hubungan pengaruh variabel eksogen dengan variabel endogen dimana apakah terdapat pengaruh atau tidak. Hasil uji hipotesis ini dapat dilihat dari nilai T-statistic maupun P-Value dengan parameter  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak jika T-statistik  $>$  T-tabel (1.96) atau nilai signifikansi P-Value  $<$  0.05 maupun sebaliknya. Sehingga dasar dari uji hipotesis ini diperoleh dari hasil *output path coefficients* yang disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 4. 9**  
**Hubungan Pengaruh Langsung**

	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T statistik ((O/STDEV))	Nilai P (P Values)	Ket
X → Y	0.333	0.331	0.117	2.848	0.004	Diterima
X → Z	0.426	0.444	0.100	4.265	0.000	Diterima
Z → Y	0.373	0.389	0.106	3.530	0.000	Diterima

Sumber: Data diolah Smartpls, 2023

Dari tabel 4.9, dapat diperoleh bahwa *output path coefficients* yang berisi nilai hubungan antar variabel secara langsung diperoleh hasil dari ketiga hipotesis tersebut dinyatakan positif dan signifikan sehingga hipotesis tersebut diterima dan berpengaruh. Penjelasan dari hasil analisis hubungan pengaruh langsung yang diperoleh dari *output path coefficients* sebagai berikut:

1) Pengaruh Keterikatan Kerja Terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Dari hasil pengujian hipotesis diatas diperoleh bahwa terdapat pengaruh antara variabel keterikatan kerja dengan perilaku kerja

inovatif. Arah hubungan yang dapat dilihat dari kolom original sampel menunjukkan nilai 0.333 kemudian kolom T-statistic menunjukkan nilai 2.848 yang artinya nilai T-statistic tersebut  $>$  T-tabel (1.96) dan nilai P-Value yaitu  $0.004 < 0.05$ . Sehingga pada hipotesis ini yang menyatakan bahwa keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif “**Diterima**”.

2) Pengaruh Keterikatan Kerja Terhadap *Work Empowerment*

Dari hasil pengujian hipotesis diatas menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel keterikatan kerja dengan *Work Empowerment*. Arah hubungan yang dapat dilihat dari kolom original sampel menunjukkan nilai 0.426 kemudian kolom T-statistic menunjukkan nilai 4.265 yang artinya nilai T-statistic tersebut  $>$  T-tabel (1.96) dan nilai P-Value yaitu  $0.000 < 0.05$ . Sehingga pada hipotesis ini yang menyatakan bahwa keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Empowerment* “**Diterima**”.

3) Pengaruh *Work Empowerment* Terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Dari hasil pengujian hipotesis diatas menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel *Work Empowerment* dengan perilaku kerja inovatif. Arah hubungan yang dapat dilihat dari kolom original sampel menunjukkan nilai 0.373 kemudian kolom T-statistic menunjukkan nilai 3.530 yang artinya nilai T-statistic tersebut  $>$  T-tabel (1.96) dan nilai P-Value yaitu  $0.000 < 0.05$ . Sehingga pada hipotesis ini yang

menyatakan bahwa *Work Empowerment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif “Diterima”.

**Tabel 4. 10**  
**Hubungan Pengaruh Tidak Langsung**

	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T statistik ((O/STD EV))	Nilai P (P Values)	Ket
X -> Z -> Y	0.159	0.176	0.071	2.235	0.025	Diterima

Sumber: Data diolah Smartpls, 2023

Dari tabel 4.10 menunjukkan hasil output hipotesis dari pengujian *specific indirect effect* yang berisi nilai hubungan antar variabel secara tidak langsung. Hasil yang diperoleh yaitu hipotesis dikatakan positif dan signifikan yang artinya hipotesis pengaruh tidak langsung diterima. Penjelasan dari hasil analisis hubungan pengaruh tidak langsung yang diperoleh dari *specific indirect effect* sebagai berikut:

4) Pengaruh Keterikatan Kerja Terhadap Perilaku Inovatif Melalui *Work Empowerment*

Dari hasil pengujian hipotesis diatas menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel keterikatan kerja dengan perilaku kerja inovatif melalui *Work Empowerment*. Arah hubungan yang dapat dilihat dari kolom original sampel menunjukkan nilai 0.159 kemudian kolom T-statistic menunjukkan nilai 2.235 yang artinya nilai T-statistic tersebut > T-tabel (1.96) dan nilai P-Value yaitu  $0.025 < 0.05$ . Sehingga pada hipotesis ini yang menyatakan bahwa keterikatan kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif melalui *Work Empowerment* “**Diterima**”.

#### **1.4 Pembahasan Hasil Penelitian**

Setelah memperoleh hasil pengolahan data yang telah dianalisis, kemudian pembahasan perihal hasil pengujian data dilakukan. Hal ini dilakukan untuk memperoleh rancangan pengaruh langsung antara variabel independent dengan variabel dependent maupun pengaruh tidak langsung melalui variabel mediasi. Pembahasan dari hasil pengolahan data pada penelitian ini sebagai berikut:

##### **1. Pengaruh Keterikatan Kerja (X) Terhadap Perilaku Kerja Inovatif (Y)**

Keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pada karyawan PT Citra Warna Abadi. Dapat diketahui dari hasil pengujian path coefficients menunjukkan bahwa hasil T-statistic dengan nilai 2.848 yang berarti nilai T-statistic untuk variabel keterikatan kerja  $>$  T-tabel yaitu 1.96 ( $2.848 > 1.96$ ). Apabila dilihat dari nilai P-value yaitu  $0.004 < 0.05$ . Sehingga uji hipotesis 1 dapat dinyatakan “Diterima”.

Berdasarkan pertanyaan yang diberikan kepada responden indikator keterikatan kerja yang memiliki nilai tertinggi yaitu berdasarkan faktor dedikasi seorang karyawan. Sehingga PT Citra Warna Abadi dituntut untuk lebih memperhatikan karyawan dengan membantu pengembangan diri karyawan dan juga memberikan saran dan masukan terkait tugas yang diberikan. Dengan adanya hal tersebut keterikatan seorang karyawan akan

semakin tinggi yang kemudian akan menghasilkan perilaku kerja inovatif seorang karyawan.

Hasil pengujian tersebut sejalan dengan studi Zuhaena (2021) yang menghasilkan bahwa keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pada perusahaan Batik di Jawa Tengah. Dengan adanya aspek dari keterikatan kerja, yaitu semangat (Vigor), dedikasi (dedication), dan penghayatan (absorption) membuktikan bahwa semakin karyawan itu bersungguh-sungguh, mempunyai dedikasi yang tinggi, dan penghayatan ketika bekerja maka perilaku kerja inovatif yang mereka miliki akan semakin meningkat.

Keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif juga didukung oleh penelitian Hadi et al., (2020) pada perusahaan yang bergerak dibidang jasa pelayaran (shipping lines) untuk kargo kontainer. Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusia yang dimilikinya, sehingga perusahaan berkewajiban untuk menumbuhkan rasa keterikatan karyawan dengan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki keterikatan yang tinggi terhadap pekerjaannya maka mereka akan menciptakan gagasan kreatif menjadi sesuatu yang baru dan mempunyai keberanian untuk mengembangkan gagasan tersebut pada perusahaan. Perusahaan yang selalu meningkatkan keterikatan karyawan dapat dengan efektif untuk meningkatkan sikap kreatif karyawan (Sukoco, 2020).

Hasil yang serupa juga terdapat dalam penelitian Utari, (2022) yang mengemukakan bahwa keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap perilaku kerja inovatif pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Jambi. Karyawan yang mengalami perasaan puas dan terikat dengan pekerjaan yang dilakukan menghasilkan perilaku kerja yang inovatif dan unggul di tempat kerja. Dengan demikian karyawan akan terus mendorong dirinya untuk lebih berinovasi secara emosional maupun intelektual dalam menyelesaikan pekerjaan, menentukan tujuan, dan mengevaluasi diri mereka (Prahara, 2020).

Seorang yang telah terikat dengan pekerjaannya akan merasa semangat, terhubung secara efektif dengan pekerjaannya, dan mampu mengatasi tuntutan kerja yang baik. Ketika perusahaan selalu berusaha meningkatkan keterikatan karyawan dalam mengatasi suatu permasalahan maka karyawan tersebut akan menunjukkan perilaku kerja inovatif dengan memunculkan ide-ide inovatif yang digunakan menyelesaikan permasalahan yang sedang terjadi.

## **2. Pengaruh Keterikatan Kerja (X) Terhadap *Work Empowerment* (Z)**

Keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Empowerment* pada karyawan PT Citra Warna Abadi. Dapat diketahui dari hasil pengujian path coefficients menunjukkan bahwa hasil T-statistic dengan nilai 4.265 yang berarti nilai T-statistic untuk variabel keterikatan kerja  $>$  T-tabel yaitu 1.96 ( $4.265 > 1.96$ ). Apabila dilihat dari nilai P-value yaitu  $0.000 < 0.05$ . Sehingga uji hipotesis 2 dapat dinyatakan “Diterima”.

Berdasarkan pertanyaan yang diberikan kepada responden indikator perilaku kerja inovatif yang memiliki nilai tertinggi yaitu berdasarkan faktor mencari ide-ide baru. Sehingga PT Citra Warna Abadi dituntut untuk lebih

memberikan ruang kepada karyawan dalam mengemukakan pendapat. Dengan diberikannya kesempatan untuk berpendapat dan mengutarakan ide-ide yang dimiliki maka karyawan akan lebih merasa dibutuhkan dan merasa dihargai sehingga perusahaan akan dengan mudah memberdaya karyawan tersebut.

Hasil pengujian yang menyatakan bahwa keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap work empowerment atau pemberdayaan karyawan juga disampaikan oleh (Puspa et al., 2009) pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kabupaten Padang Pariaman. Semakin tinggi karyawan merasa bersemangat dan antusias dalam pekerjaannya maka akan berpengaruh positif terhadap pemberdayaan karyawan, sebab karyawan yang bersemangat dalam pekerjaannya akan lebih memudahkan perusahaan untuk memberdayakan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

Dalam penelitian (Yusuf, 2022) keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap work empowerment pada karyawan Perusahaan PT. PLN (Persero) Lampung. Dengan keterikatan kerja perusahaan dapat mencapai kinerja yang ditentukan dan memiliki keunggulan kompetitif dibandingkan perusahaan lain, ketika karyawan yang dimiliki melakukan yang terbaik akan berimbas pada pemberdayaan karyawan dalam melakukan dan memberi hasil yang optimal dalam pekerjaan.

Pernyataan serupa disampaikan dalam penelitian Hikmah, (2021) bahwa keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap work empowerment pada karyawan RSUD Sakina Idaman Yogyakarta. Keterikatan karyawan pada perusahaan yang meliputi keterikatan fisik, kognitif, dan juga

emosional menciptakan peluang untuk karyawan untuk berhubungan dengan rekan kerja, pimpinan, dan organisasi yang lebih luas. Karyawan yang memiliki tingkat keterikatan yang tinggi secara otomatis juga akan mendorong mereka untuk menjadi lebih memberdaya atau terlibat dalam keputusan dan aktivitas yang berpengaruh terhadap pekerjaan mereka.

Semakin karyawan merasa terikat dengan pekerjaannya maka mereka akan berlatih mengembangkan keahliannya sehingga menciptakan rasa percaya diri dalam menjalani pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Selain itu keterikatan kerja juga membuat karyawan lebih berkemampuan atau diberdaya sehingga memunculkan rasa puas ketika bertanggung jawab untuk menjalankan tugas yang diberikan.

### **3. Pengaruh *Work Empowerment* (Z) Terhadap Perilaku Kerja Inovatif (Y)**

*Work Empowerment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pada karyawan PT Citra Warna Abadi. Dapat diketahui dari hasil pengujian path coefficients menunjukkan bahwa hasil T-statistic dengan nilai 3.530 yang berarti nilai T-statistic untuk variabel *Work Empowerment* > T-tabel yaitu 1.96 ( $3.530 > 1.96$ ). Apabila dilihat dari nilai P-value yaitu  $0.000 < 0.05$ . Sehingga uji hipotesis 3 dapat dinyatakan “Diterima”

Berdasarkan pertanyaan yang diberikan kepada responden indikator *work empowerment* yang memiliki nilai tertinggi yaitu berdasarkan faktor *sense of competence*. Sehingga PT Citra Warna Abadi dituntut untuk lebih percaya terhadap kemampuan yang dimiliki karyawannya. Dengan adanya tantangan baru dalam pekerjaan maka perusahaan diharapkan untuk lebih

memberikan rasa percaya terhadap karyawannya, dengan begitu karyawan akan lebih leluasa dalam mengerjakan tugas yang diberikan dan menghasilkan perilaku kerja yang lebih berinovasi.

Hasil pengujian yang menyatakan bahwa *Work Empowerment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif didukung oleh penelitian (Indrawati, 2018) yang dilakukan pada Bale Udang Mang Engking Ubud. Untuk meningkatkan perilaku kerja inovatif, pemberdayaan karyawan dibutuhkan sebagai penentu kepercayaan karyawan kepada pemimpinnya. Dengan adanya pemberdayaan mampu menghasilkan suatu perilaku kerja inovatif yang berupa ide maupun proses baru yang mampu mendorong kinerja karyawan secara produktif.

Pendapat serupa juga disampaikan dalam penelitian (Alkhodary, 2016) *Work Empowerment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pada karyawan dalam sebuah perusahaan desain interior di Yordania. Untuk mengatasi persaingan yang semakin ketat dan tuntutan pasar perusahaan mengandalkan strategi pemberdayaan karyawan sebagai alat untuk mendorong karyawan menjadi lebih produktif serta lebih setia kepada perusahaan sehingga karyawan akan menjadi lebih menerapkan perilaku kerja inovatif dalam mengerjakan pekerjaannya (Ertürk, 2012).

Apabila suatu perusahaan melakukan pemberdayaan di lingkungan anggota perusahaan maka akan muncul persasaan menjadi bagian dari perusahaan tersebut. Dengan begitu karyawan akan mengambil inisiatif untuk memunculkan gagasan kreatif yang kemudian akan diterapkan dalam

melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan sehingga menghasilkan pekerjaan yang melebihi harapan perusahaan.

#### **4. Pengaruh Keterikatan Kerja (X) Terhadap Perilaku Kerja Inovatif (Y) Melalui *Work Empowerment* (Z)**

Keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif melalui *work empowerment* pada karyawan PT Citra Warna Abadi. Dapat diketahui dari hasil pengujian path coefficients menunjukkan bahwa hasil T-statistic dengan nilai 2.235 yang berarti nilai T-statistic untuk variabel keterikatan kerja > T-tabel yaitu 1.96 ( $2.235 > 1.96$ ). Apabila dilihat dari nilai P-value yaitu  $0.025 < 0.05$ . Sehingga uji hipotesis 4 dapat dinyatakan “Diterima”

Hasil pengujian ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh (Dede & Zazkaya, 2018) yang menghasilkan bahwa keterikatan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap perilaku kerja inovatif melalui work empowerment. Kemudian work empowerment atau pemberdayaan karyawan memiliki pengaruh positif terhadap keterikatan kerja dan perilaku kerja inovatif. Dapat ditarik kesimpulan bahwa work empowerment memediasi keterikatan kerja terhadap perilaku kerja inovatif pada Teknopark Istanbul.

Hasil serupa juga didapatkan dalam penelitian (Indrawati, 2018) telah dilakukan analisis jalur yang menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan memberi pengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap perilaku kerja inovatif dengan keterikatan kerja. Hasil yang diperoleh, pengaruh tidak

langsung antara keterikatan kerja terhadap perilaku kerja inovatif melalui pemberdayaan karyawan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan.

Melalui pemberdayaan, dimana seorang individu diberdaya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam perusahaan dengan memberikan tanggung jawab penuh akan membuat karyawan merasa lebih terikat sebab mereka merasa bersemangat terhadap pekerjaannya yang nantinya akan menghasilkan output kerja yang lebih berinovatif sehingga perusahaan tidak akan tertinggal dengan kompetitor dan dapat memenuhi kebutuhan pasar.

## **BAB V PENUTUP**

### **5.1 Kesimpulan**

Penelitian ini mengangkat judul “Peran Mediasi *Work Empowerment* pada Keterikatan Kerja terhadap Perilaku Kerja Inovatif Studi pada PT Citra Warna Abadi”. Populasi yang diambil adalah karyawan yang menjabat sebagai *leader up* PT Citra Warna Abadi dengan mengambil sampel sebanyak 79 responden. Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan software *Smartpls* versi 4, maka hasil pengolahan data pembahasan terdapat kesimpulan yang menyatakan bahwa:

1. Keterikatan kerja memiliki pengaruh positif terhadap variabel perilaku kerja inovatif pada karyawan PT Citra Warna Abadi.
2. Keterikatan kerja memiliki pengaruh positif terhadap variabel work empowerment pada karyawan PT Citra Warna Abadi.
3. *Work empowerment* positif memiliki pengaruh terhadap variabel perilaku kerja inovatif pada karyawan PT Citra Warna Abadi.
4. Keterikatan kerja memiliki pengaruh positif terhadap variabel perilaku kerja inovatif melalui variabel *work empowerment* PT Citra Warna Abadi.

### **5.1 Keterbatasan Penelitian**

Meskipun penyusunan penelitian ini telah dilakukan dengan maksimal, namun masih terdapat keterbatasan dalam penelitian ini seperti:

1. Variabel yang terdapat dalam penelitian ini dibatasi hanya pada keterikatan kerja, perilaku kerja inovatif, dan work empowerment. Sehingga variabel lain

memiliki kemungkinan dapat digunakan dalam mengetahui faktor yang berpengaruh agar meningkatnya perilaku kerja inovatif karyawan.

2. Pada penelitian ini, pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) menghasilkan nilai R-Squared sebesar 35.5% yang berarti bahwa perilaku kerja inovatif hanya 35.5% dipengaruhi oleh keterikatan kerja sedangkan sisanya 64.5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini. Selanjutnya nilai R-Square pada variabel *work empowerment* memiliki nilai 0.181, hal ini berarti pengaruh keterikatan kerja melalui *work empowerment* hanya sebesar 18.1%.
3. Adanya keterbatasan pengumpulan data sebab menggunakan kuesioner sebagai media pengumpulan data sehingga jawaban yang diberikan belum menggambarkan keadaan yang sesungguhnya. Sehingga penulis hanya menggunakan sampel sebanyak 79 responden dari total keseluruhan pengisian kuesioner sebanyak 100 responden.

## 5.2 Saran

Setelah penelitian dilakukan terdapat beberapa saran yang dapat dipertimbangkan, sebagai berikut:

1. Diharapkan pada penelitian berikutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel baru yang berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif seperti iklim organisasi, kepemimpinan transaksional, hubungan keluarga dan pekerjaa, stres kerja, dan motivasi kerja serta dapat menggunakan lebih banyak sampel.
2. Bagi PT Citra Warna Abadi

- a. Penelitian ini bisa menjadi acuan bagi manajemen PT Citra Warna Abadi dalam merumuskan kebijakan dan memutuskan informasi yang dapat membantu manajemen dalam pengambilan keputusan mengenai pengelolaan sumber daya manusia dan peningkatan kreativitas serta inovasi karyawan.
- b. Mengenai variabel-variabel terkait dalam penelitian ini, diharapkan pihak PT Citra Warna Abadi mampu menerapkan apa yang telah menjadi sudut pandang para karyawan mengenai pentingnya keterikatan kerja dan *work empowerment* terhadap perilaku kerja inovatif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, D. N. R., & Ardana, K. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy terhadap Perilaku Kerja Inovatif. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(3), 1801–1830.
- Akbar, R. F. (2018). Studi Analisis Perilaku (Analisis Faktor-faktor Komitmen Organisasional dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Guru Madrasah Swasta di Jawa Tengah. *Skripsi*, 121–180.
- Akhbar, M. N., Harding, D., & Yanuarti, N. (2020). Peran Kesejahteraan di Tempat Kerja terhadap Kesiapan untuk Berubah. *Psikologika : Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 25(2), 229–244. <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol25.iss2.art5>
- Alkhodary, D. (2016). The Relationship between Employees' Empowerment and Innovative Work Behavior. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 4(2), 1–15. <https://doi.org/10.20431/2349-0349.0402001>
- Alviolenta, Y. V. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Keterikatan Kerja Terhadap Perilaku Inovatif Pada Pt. Semesta Indovestas*. 107–111.
- Arifan, N. (2018). *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Pemberdayaan Karyawan terhadap Komitmen Organisasional di Mediasi Kepuasan Kerja pada Dinas Sosial*.
- Astrama, M., Yasa, N. N. K., & Sintaasih, D. K. (2021). *Perilaku Kerja Inovatif, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan: Konsep dan Aplikasi dalam Penelitian*. Madia Sains Indonesia.
- Austin, L. (2009). *White Paper Introduction To*.
- Brahmasari, I. A. (2009). Metodologi Penelitian. In *Journal of Marketing*.
- Cahyani, N. D. (2020). *Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Self of Efficacy*.
- Chang, H. T., Hsu, H. M., Liou, J. W., & Tsai, C. T. (2013). Psychological contracts and innovative behavior: A moderated path analysis of work engagement and job resources. *Journal of Applied Social Psychology*, 43(10), 2120–2135. <https://doi.org/10.1111/jasp.12165>
- De Jong, J. P. J., & Den Hartog, D. N. (2007). How leaders influence employees' innovative behaviour. *European Journal of Innovation Management*, 10(1), 41–64. <https://doi.org/10.1108/14601060710720546>
- Dede, Y. E., & Zazkaya, M. K. (2018). The Mediating Role of Employee Loyalty

- between Employee Empowerment and Employee Innovative Behavior: A Study from Teknopark Istanbul. *Journal of the Faculty of Economics Fakultas Dergisi and Administrative Sciences Y*, 8(1), 55–82.
- Desriani. (2021). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Dukungan Organisasi terhadap Keterikatan Kerja ditinjau dari Jenis Kelamin karyawan PT Bank Danamon Indonesia, Tbk Kota Tegal. *Galang Tanjung*, 2504, 1–9.
- Destya. (2020). *Penyusunan Aplikasi Penggajian Karyawan dengan Microsoft Excel Pada PT. Citra Warna Abadi*.
- Ertürk, A. (2012). Linking Psychological Empowerment to Innovation Capability: Investigating the Moderating Effect of Supervisory Trust. *International Journal of Business and Social Science*, 3(14), 153–166.  
[http://ijbssnet.com/journals/Vol\\_3\\_No\\_14\\_Special\\_Issue\\_July\\_2012/17.pdf](http://ijbssnet.com/journals/Vol_3_No_14_Special_Issue_July_2012/17.pdf)
- Etikariena, A., & Muluk, H. (2014). Correlation between Organizational Memory and Innovative Work Behavior. *Makara Human Behavior Studies in Asia*, 18(2), 77. <https://doi.org/10.7454/mssh.v18i2.3463>
- Fadzilah, A. (2006). document-1. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, 3, 13.
- Fernandez, S., & Moldogaziev, T. (2013). Employee Empowerment, Employee Attitudes, and Performance: Testing a Causal Model. *Public Administration Review*, 73(3), 490–506. <https://doi.org/10.1111/puar.12049>
- Ghozali, & Latan. (2015). Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model). *Bab III Metoda Penelitian*, 1–9.
- Gst, I., Bgs, N., Kepakistan, B., Supartha, W. G., Ayu, G., & Dewi, M. (2018). *Peran Mediasi Pemberdayaan Pada Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Komitmen Profesional (Vol. 7)*.
- Hadi, S., Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2020). Pengaruh Perilaku Inovatif Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(1), 186–197. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v3i1.38>
- Harahap, L. K. (2018). Analisis SEM (Structural Equation Modelling) Dengan SMARTPLS (Partial Least Square). *Fakultas Sains Dan Teknologi Uin Walisongo Semarang*, 1, 1.
- Hikmah, L. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Pemberdayaan terhadap Keterikatan Kerja dengan Modal Psikologis sebagai Pemediasi (Studi pada RSUD Sakina Idaman Yogyakarta)*. 1–2.  
<http://etd.repository.ugm.ac.id/penelitian/detail/196604>
- Indrawati, A. D. (2018). 40521-85-90542-1-10-20181105. 7(11), 6360–6390.

- Insan, M. Y., Batubara, S. S., & Wulandari, N. (2022). *10192-24769-1-Pb. 5*, 11–19.
- 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>
- Jumantoro, R., Farida, U., & Santosa, A. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Beban Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Sumber Daya Manusia Koperasi Serba Usaha Anak Mandiri Ponorogo. *ISOQUANT : Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, *3*(1), 106. <https://doi.org/10.24269/iso.v3i1.244>
- Kania, D., Senen, S. H., & Masharyono, M. (2018). Analisis Gambaran Kepemimpinan Transformasional, Work Engagement Dan Perilaku Kerja Inovatif Karyawan. *Journal of Business Management Education (JBME)*, *3*(3), 79–88. <https://doi.org/10.17509/jbme.v3i3.14311>
- Kosanke, R. M. (2019). *Bab Ii Kajian Pustaka, Kerangka Pemikiran, Dan Hipotesis*. 9–24.
- Kuntoro, A. Y., Hasan, M. A., Saputra, D. D., & Riana, D. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Pelanggan Fixpay Menggunakan SEM Dengan PLS. *Jurnal Informatika*, *6*(1), 122–133. <https://doi.org/10.31311/ji.v6i1.5527>
- Lilik, Y. (2013). Implementasi Kebijakan Organisasi PGRI dalam. *Jurnal Pendidikan*, *1*(1), 30–36.
- Lubis, A. R., & Chan, S. (2018). *(15 fairuz)21355-67156-1-SM. 2*(2), 180–186.
- 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>
- Mackay, M. M. (2016). The link between employee attitudes and employee effectiveness: Data matrix of meta-analytic estimates based on 1161 unique correlations. *Data in Brief*, *8*, 1391–1394. <https://doi.org/10.1016/j.dib.2016.08.002>
- Maharani, R., & Budianto, A. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam. *Journal of Management Review*, *3*(2), 327–332.
- Muhammad Aris, A. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Boyolali. *Lincoln Arsyad*, *3*(2), 1–46.

<http://journal.stainkudus.ac.id/index.php/equilibrium/article/view/1268/1127>

- Nalendra, A. R. A., Rosalinah, Y., Priadi, A., Subroti, I., Rahayuningsih, R., Lestari, R., Kusamandari, S., Yuliasari, R., Astuti, D., Latumahina, J., Purnomo, M. W., & Zede, V. A. (2021). *Statistika Seri Dasar dengan SPSS*. In *Penerbit Media Sains Indonesia*.
- Nardo, R., Helia, S., & Jaya, A. (2022). *Perilaku Inovatif SDM dalam Organisasi (Kajian Teoritis dan Praktis)*. Media Sains Indonesia.
- Negeri, U., Oleh, S., Rizki, S., Nim, A., & Manajemen, J. (2017). *Pengaruh Person-Organizationfit terhadap Perilaku Kerja Inovatif Melalui pemberdayaan Psikologis Sebagai Mediasi Pada Karyawan Kspss Di Semarang Skripsi Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi*.
- Nia, S. T. (2022). *Pengaruh Organisasi Pembelajaran Terhadap Perilaku Inovatif Dimediasi Oleh Keterikatan Kerja*. 96–99.
- Nofianti, S. (2021). *Perilaku Inovatif Dan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Milenial*. <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/34465>
- Nugroho, A., Handayani, R., & Abdillah, M. R. (2000). *1, 2, 3 123*. 2(1), 778–783.
- Nurendra, A. M. (2016). Peranan Tuntutan Kerja Dan Sumber Daya Kerja Terhadap Keterikatan Kerja Wanita Karir. *Psikologika: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 21(1), 57–67. <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol21.iss1.art6>
- Parent, J. D., & Lovelace, K. J. (2015). The Impact of Employee Engagement and a Positive Organizational Culture on an Individual 's Ability to Adapt to Organization Change. *Eastern Academy of Management Proceedings: Organization Behavior and Theory Track*, 1–20. [http://scholarworks.merrimack.edu/mgt\\_facpub](http://scholarworks.merrimack.edu/mgt_facpub)[http://scholarworks.merrimack.edu/mgt\\_facpub/10](http://scholarworks.merrimack.edu/mgt_facpub/10)
- Paulus, R. P., & Kananlua, S. (2022). *Daerah Di Provinsi Bengkulu*. 241–274.
- Prahara, S. A. (2020). Budaya Organisasi dengan Work Engagement pada Karyawan. *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi Universitas Negeri Padang)*, 10(2), 232. <https://doi.org/10.24036/rapun.v10i2.106977>
- Puspa, D. F., Magister, P., Manajemen, S., Hatta, U. B., Pendahuluan, A., Penelitian, B. M., Pembahasan, C. H. D. A. N., & Hipotesis, H. P. (2009). *Perilaku Kerja Inovatif Pada Aparatur Sipil Negara ( Asn ) Di Kabupaten Padang Pariaman*. 1–2.
- Putri, V. R. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi*

*Berprestasi Terhadap Innovative Behavior Dengan Self Efficacy Sebagai Variabel Mediasi pada PT TELKOM Witel Solo.* 1–11.

- Santoso, I., & Madiistriyatno, H. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Indigo Media.
- Soebardi, R. (2020). Perilaku inovatif. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 1(1), 57–74. <https://doi.org/10.24854/jpu4>
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological Empowerment In The Workplace: Dimensions, Measurement, And Validation. In \* *Academy of Management {nurnnl* (Vol. 18, Issue 5).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sukoco, I. (2020). Work Engagement of Millennial Generation Employees. *Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 5(3), 263–281.
- Sulistiawan, J., & Damaresty, A. (2020). Psychological Contracts, Innovative Work Behavior, and Knowledge Sharing Intention: the Role of Work Engagement and Job Resources. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 18(4), 741–753. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2020.018.04.13>
- Suprayogo, Imam, & Tobroni. (2003). *Metodelogi Penelitian Agama*. 102.
- Syahza, A. (2016). Metodologi Penelitian: Metodologi penelitian Skripsi. *Rake Sarasin*, May 2016, 51.
- Taluke, D., Lakat, R. S. M., Sembel, A., Mangrove, E., & Bahwa, M. (2019). Analisis Preferensi Masyarakat Dalam Pengelolaan Ekosistem Mangrove Di Pesisir Pantai Kecamatan Loloda Kabupaten Halmahera Barat. *Spasial*, 6(2), 531–540.
- Tumbel, T. M. (2010). *No Title*. 1–9.
- Ukiningtyas, A. (2016). Pengaruh Kontrak Psikologis terhadap Perilaku Kerja Inovatif dengan Work Engagement sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 10(1), 29–40.
- Utari, D. (2022). Pengaruh Desain Pekerjaan terhadap Perilaku Kerja Inovatif dengan Keterikatan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Jambi. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2013–2015.
- Wahyuni. (2017). Bab iii metoda penelitian 3.1. *Bab III Metoda Penelitian, Bab iii me*, 1–9.

- Wicaksana, A. (2016). Hubungan antara Kesejahteraan Psikologis dan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Perusahaan Kesejahteraan. *Https://Medium.Com/, 1990*. <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>
- Yusuf, M. (2022). *Pengaruh Pemberdayaan Psikologis Dan Kepemimpinan Etis Terhadap Keterikatan Karyawan Pada Perusahaan Pt.Pln (Persero) Lampung*. 1–62.
- Zuhaena, F. (2021). *Peran Kepemimpinan Spriritual Sebagai Pemoderasi Pengaruh Keterikatan Karyawan Terhadap Perilaku Kerja Inovatif*.

# LAMPIRAN

## Lampiran 1 Jadwal Penelitian

## JADWAL PENELITIAN

No.	Bulan	Sep-22				Okt-22				Nov-22				Des-22			
	Kegiatan	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penyusunan Proposal	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
2	Konsultasi	√			√			√			√			√			√
3	Revisi		√			√			√			√	√		√	√	

No.	Bulan	Jan-23				Feb-23				Mar-23				Apr-23			
	Kegiatan	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penyusunan Proposal	√															
2	Konsultasi dan Revisi			√													
3	Pendaftaran Ujian Seminar Proposal				√												
4	Ujian Seminar Proposal						√										
5	Pengumpulan Data										√						
6	Analisis Data											√					
7	Penulisan Akhir Naskah Skripsi											√	√	√	√		
8	Pendaftaran Ujian Munaqosah																
9	Ujian Munaqosah																
11	Revisi Skripsi																

## Lampiran 2 Kuesioner Penelitian

### KUESIONER PENELITIAN

Assalammu'alaikum Wr Wb.

Saya Woro Nurhaqsari, mahasiswi Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islaam, UIN Raden Mas Said Surakarta saat ini sedang melakukan penelitian untuk bahan penelitian skripsi saya yang berjudul: **“PERAN MEDIASI WORK EMPOWERMENT PENGARUH KETERIKATAN KERJA TERHADAP PERILAU KERJA INOVATIF”**

Segala informasi yang diberikan kuesioner ini hanya untuk kepentingan penelitian semata dan akan dijaga kerahasiaannya. Oleh karena itu, saya meminta kesediaan saudara/I untuk dapat meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini dengan tepat dan teliti. Atas perhatian dan partisipasinya saya mengucapkan banyak terimakasih.

Wassalammu'alaikum Wr Wb.

Hormat saya,

WORD NURHAQSARI

195211054

### A. Identitas Responden

Isilah titik atau memberikan tanda (✓) pada poin jawaban yang tersedia.

1. Nama : .....

2. Usia :

18-25 Tahun      26-35 Tahun      36-45 Tahun      >45

Tahun

3. Jenis Kelamin :

Laki-laki       Perempuan

4. Divisi/Jabatan : .....

5. Lama Bekerja :

1-5 Tahun       6-10 Tahun       11-15 Tahun       >15

Tahun

### B. Petunjuk Pengisian

Pada pertanyaan-pertanyaan dibawah ini, anda hanya diperkenankan memilih satu dari beberapa jawaban. Beri tanda (✓) pada jawaban yang anda pilih:

1: Sangat Tidak Setuju (STS)      4: Setuju (S)

2: Tidak Setuju (TS)      5: Sangat Setuju (SS)

3: Netral (N)

### C. Daftar Pertanyaan

#### Keterikatan Kerja

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
<i>Vigor</i>						
1.	Saya memberikan usaha yang optimal untuk perusahaan					
2.	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan memiliki arti dan tujuan tersendiri bagi saya					
<i>Dedication</i>						
3.	Saya merasa tertarik dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan perusahaan					
4.	Saya merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan					
<i>Absorption</i>						
5.	Saya tidak pernah melalaikan pekerjaan dan selalu berkonsentrasi pada pekerjaan					
6.	Saya merasa waktu berjalan cepat ketika bekerja					

#### Perilaku Kerja Inovatif

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
Memperhatikan masalah yang bukan dari tugasnya						
1.	Saya memikirkan bagaimana sesuatu bisa ditingkatkan					
Mencari ide-ide baru						
2.	Saya memiliki kesempatan untuk mengemukakan ide-ide baru dalam bekerja					
Memberikan solusi dalam pemecahan masalah						
3.	Saya mencari cara atau metode yang baru untuk menghasilkan solusi					
Mendorong terciptanya ide inovatif						
4.	Saya memperjuangkan gagasan baru dengan gigih					
Mengaplikasikan ide inovatif						
5.	Saya bersedia untuk menerima dan mengadaptasi ide-ide baru					

### Work Empowerment

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
<i>Sense of Meaning</i>						
1.	Saya percaya bahwa kinerja yang saya curahkan ke organisasi akan membuahkan hasil					
2.	Saya merasa pekerjaan saya selama ini mempunyai arti penting bagi kehidupan saya					
<i>Sense of Competence</i>						
3.	Saya yakin dengan kemampuan saya untuk bekerja dengan baik					
4.	Saya yakin mempunyai kapasitas bagus dan tumbuh dengan tantangan baru					
<i>Sense of Determination</i>						
5.	Saya memiliki kebebasan, kemandirian, dan keleluasaan pada aktivitas kerja saya					
6.	Saya merasa bila diberikan kebebasan dalam menyelesaikan pekerjaan maka akan mendapat hasil yang lebih baik					
<i>Sense of Impact</i>						
7.	Saya merasa kinerja yang telah saya berikan akan memberikan dampak positif pada perusahaan					
8.	Saya merasa cukup berpengaruh dalam pengambilan keputusan dan tindakan dalam organisasi					

### Lampiran 3 Data Karakteristik Responden

Responden	Usia	Jabatan	Lama Bekerja	Jenis Kelamin
1	18-25 Tahun	Karyawan	1-5 Tahun	Perempuan
2	26-35 Tahun	Karyawan	6-10 Tahun	Perempuan
3	36-45 Tahun	Karyawan	6-10 Tahun	Perempuan
4	26-35 Tahun	Karyawan	1-5 Tahun	Laki-laki
5	26-35 Tahun	Karyawan	6-10 Tahun	Perempuan
6	26-35 Tahun	Karyawan	1-5 Tahun	Laki-laki
7	26-35 Tahun	Karyawan	6-10 Tahun	Perempuan
8	26-35 Tahun	Karyawan	1-5 Tahun	Perempuan
9	26-35 Tahun	Karyawan	6-10 Tahun	Laki-laki
10	26-35 Tahun	Karyawan	6-10 Tahun	Laki-laki
11	26-35 Tahun	Karyawan	6-10 Tahun	Laki-laki
12	26-35 Tahun	Karyawan	6-10 Tahun	Perempuan
13	36-45 Tahun	Karyawan	11-15 Tahun	Laki-laki
14	26-35 Tahun	Karyawan	1-5 Tahun	Laki-laki
15	36-45 Tahun	Karyawan	1-5 Tahun	Laki-laki
16	26-35 Tahun	Karyawan	1-5 Tahun	Perempuan
17	18-25 Tahun	Karyawan	1-5 Tahun	Laki-laki
18	26-35 Tahun	Karyawan	1-5 Tahun	Perempuan
19	26-35 Tahun	Karyawan	6-10 Tahun	Laki-laki
20	26-35 Tahun	Karyawan	1-5 Tahun	Laki-laki
21	26-35 Tahun	Karyawan	6-10 Tahun	Laki-laki
22	26-35 Tahun	Karyawan	1-5 Tahun	Laki-laki
23	18-25 Tahun	Karyawan	1-5 Tahun	Laki-laki
24	26-35 Tahun	Karyawan	6-10 Tahun	Laki-laki
25	26-35 Tahun	Karyawan	6-10 Tahun	Perempuan
26	18-25 Tahun	Karyawan	6-10 Tahun	Perempuan
27	36-45 Tahun	Karyawan	1-5 Tahun	Laki-laki
28	36-45 Tahun	Karyawan	1-5 Tahun	Laki-laki
29	26-35 Tahun	Karyawan	6-10 Tahun	Perempuan
30	26-35 Tahun	Karyawan	1-5 Tahun	Laki-laki
31	26-35 Tahun	Karyawan	6-10 Tahun	Laki-laki
32	36-45 Tahun	Karyawan	6-10 Tahun	Perempuan
33	36-45 Tahun	Karyawan	6-10 Tahun	Perempuan
34	26-35 Tahun	Karyawan	6-10 Tahun	Laki-laki
35	26-35 Tahun	Karyawan	1-5 Tahun	Laki-laki
36	26-35 Tahun	Karyawan	6-10 Tahun	Perempuan
37	26-35 Tahun	Karyawan	6-10 Tahun	Perempuan
38	26-35 Tahun	Karyawan	1-5 Tahun	Laki-laki
39	26-35 Tahun	Karyawan	6-10 Tahun	Perempuan
40	26-35 Tahun	Karyawan	1-5 Tahun	Perempuan
41	36-45 Tahun	Karyawan	6-10 Tahun	Laki-laki
42	36-45 Tahun	Karyawan	1-5 Tahun	Laki-laki

43	26-35 Tahun	Karyawan	1-5 Tahun	Laki-laki
44	36-45 Tahun	Karyawan	6-10 Tahun	Laki-laki
45	18-25 Tahun	Karyawan	1-5 Tahun	Perempuan
46	36-45 Tahun	Karyawan	6-10 Tahun	Perempuan
47	36-45 Tahun	Karyawan	6-10 Tahun	Perempuan
48	36-45 Tahun	Karyawan	1-5 Tahun	Perempuan
49	18-25 Tahun	Karyawan	1-5 Tahun	Perempuan
50	36-45 Tahun	Karyawan	1-5 Tahun	Perempuan
51	18-25 Tahun	Karyawan	1-5 Tahun	Laki-laki
52	18-25 Tahun	Karyawan	1-5 Tahun	Laki-laki
53	18-25 Tahun	Karyawan	1-5 Tahun	Laki-laki
54	36-45 Tahun	Karyawan	1-5 Tahun	Laki-laki
55	36-45 Tahun	Karyawan	1-5 Tahun	Perempuan
56	36-45 Tahun	Karyawan	6-10 Tahun	Perempuan
57	26-35 Tahun	Karyawan	1-5 Tahun	Perempuan
58	26-35 Tahun	Karyawan	1-5 Tahun	Laki-laki
59	18-25 Tahun	Karyawan	1-5 Tahun	Laki-laki
60	18-25 Tahun	Karyawan	1-5 Tahun	Laki-laki
61	18-25 Tahun	Karyawan	1-5 Tahun	Laki-laki
62	26-35 Tahun	Karyawan	1-5 Tahun	Laki-laki
63	26-35 Tahun	Karyawan	1-5 Tahun	Laki-laki
64	36-45 Tahun	Karyawan	1-5 Tahun	Laki-laki
65	18-25 Tahun	Karyawan	1-5 Tahun	Laki-laki
66	18-25 Tahun	Karyawan	1-5 Tahun	Perempuan
67	26-35 Tahun	Karyawan	6-10 Tahun	Perempuan
68	26-35 Tahun	Karyawan	1-5 Tahun	Perempuan
69	26-35 Tahun	Karyawan	1-5 Tahun	Perempuan
70	26-35 Tahun	Karyawan	1-5 Tahun	Perempuan
71	26-35 Tahun	Karyawan	1-5 Tahun	Perempuan
72	26-35 Tahun	Karyawan	1-5 Tahun	Laki-laki
73	26-35 Tahun	Karyawan	1-5 Tahun	Laki-laki
74	26-35 Tahun	Karyawan	1-5 Tahun	Laki-laki
75	18-25 Tahun	Karyawan	6-10 Tahun	Laki-laki
76	36-45 Tahun	Karyawan	6-10 Tahun	Perempuan
77	36-45 Tahun	Karyawan	6-10 Tahun	Perempuan
78	36-45 Tahun	Karyawan	6-10 Tahun	Laki-laki
79	18-25 Tahun	Karyawan	1-5 Tahun	Laki-laki

**Lampiran 4 Tabulasi Data Penelitian**

No. Responden	Keterikatan Kerja (X)					
	X1		X2		X3	
	X1.1	X1.2	X2.1	X2.2	X3.1	X3.2
1	5	5	4	5	4	4
2	5	5	4	4	5	4
3	5	4	5	5	4	5
4	5	5	5	4	5	4
5	4	4	4	5	4	4
6	4	5	4	4	4	4
7	5	5	5	5	4	4
8	4	5	5	4	4	4
9	4	5	4	5	4	5
10	5	3	5	4	5	3
11	5	5	5	5	3	4
12	4	4	4	5	4	5
13	4	4	4	5	4	4
14	4	4	3	4	4	4
15	4	4	4	4	3	4
16	4	4	3	3	4	3
17	4	4	4	4	4	3
18	4	4	4	4	4	4
19	5	5	5	5	5	4
20	5	5	5	5	5	5
21	5	5	5	5	4	3
22	4	4	4	4	4	5
23	4	4	4	4	3	4
24	5	5	5	5	3	4
25	4	4	4	4	4	4
26	5	4	4	5	4	4
27	5	5	5	5	4	5
28	5	5	5	5	4	5
29	5	5	5	5	4	5
30	4	4	4	5	3	5
31	4	4	4	4	4	3
32	4	4	4	4	4	4
33	5	5	5	5	4	5
34	5	4	4	4	4	4
35	5	5	4	5	5	5
36	4	5	5	5	4	5
37	5	4	5	5	4	5
38	5	5	5	5	5	4
39	5	4	4	4	4	4
40	4	4	4	5	5	4

41	4	4	5	5	5	5
42	4	4	4	4	4	3
43	4	5	5	4	3	4
44	5	4	5	5	4	5
45	4	5	4	5	4	4
46	5	5	5	5	4	5
47	5	5	5	5	5	5
48	5	5	5	5	5	5
49	3	5	4	3	4	4
50	4	4	4	4	4	3
51	4	4	3	4	3	3
52	4	4	3	3	4	3
53	5	3	3	3	3	3
54	4	4	3	4	4	4
55	4	3	4	4	3	3
56	4	4	3	4	4	3
57	4	4	4	4	4	3
58	4	5	4	5	4	5
59	5	5	5	5	5	5
60	4	4	4	4	4	4
61	5	5	5	5	4	5
62	5	4	5	5	4	5
63	4	4	4	5	4	5
64	5	5	5	5	3	4
65	5	3	3	3	4	4
66	5	4	4	4	4	5
67	4	3	4	2	5	5
68	4	4	4	3	4	4
69	3	3	3	2	4	5
70	4	4	4	3	4	5
71	4	4	4	4	4	4
72	5	5	4	4	4	4
73	5	5	5	5	5	3
74	5	5	5	5	5	4
75	4	3	4	3	4	4
76	5	5	4	4	4	5
77	5	2	4	4	4	5
78	4	4	4	3	4	5
79	5	5	5	4	5	4

No. Responden	Perilaku Kerja Inovatif (Y)				
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
1	5	4	4	4	5
2	5	4	5	4	4
3	5	5	5	4	5
4	5	4	5	5	5
5	4	4	4	3	4
6	4	4	4	3	5
7	5	4	5	4	5
8	4	4	4	4	4
9	5	5	4	4	4
10	5	4	5	4	5
11	4	4	5	3	4
12	5	3	4	3	3
13	5	4	4	4	4
14	4	3	3	2	5
15	4	4	4	3	4
16	3	3	3	2	4
17	4	4	4	3	4
18	4	4	4	4	4
19	5	5	5	4	4
20	5	5	5	5	5
21	5	5	5	5	5
22	4	3	4	3	4
23	4	5	4	3	5
24	5	5	5	4	5
25	4	4	4	4	4
26	4	4	4	4	4
27	5	5	5	5	5
28	5	5	5	5	5
29	5	4	5	4	4
30	4	3	4	3	3
31	4	4	4	4	4
32	4	4	4	4	4
33	5	5	5	4	5
34	4	4	4	4	5
35	5	5	5	4	5
36	4	5	4	5	5
37	5	4	5	4	4
38	5	5	5	3	5
39	4	4	4	4	4
40	4	4	5	3	5
41	4	4	4	4	5
42	4	3	4	3	4

43	5	4	5	3	4
44	4	4	4	4	3
45	5	4	5	4	4
46	5	4	4	5	4
47	4	5	5	4	5
48	5	5	4	5	4
49	4	4	5	4	4
50	5	4	4	4	4
51	5	5	5	4	4
52	5	5	3	4	4
53	5	4	5	4	5
54	3	5	4	5	5
55	5	5	5	3	4
56	4	4	5	4	5
57	4	4	5	4	4
58	4	4	4	4	4
59	5	4	4	5	4
60	5	5	5	5	5
61	5	5	5	5	4
62	5	5	5	5	5
63	4	4	4	5	5
64	4	4	4	4	4
65	4	4	4	4	4
66	5	5	5	5	5
67	5	4	4	4	4
68	5	5	4	5	5
69	4	4	3	4	3
70	4	4	5	3	4
71	4	4	4	4	4
72	4	4	4	4	5
73	5	5	5	5	5
74	5	5	4	5	5
75	5	5	5	5	4
76	4	4	5	4	3
77	4	4	5	4	4
78	5	4	4	4	4
79	5	4	5	5	5

No. Responden	Work Empowerment (Z)							
	Z1		Z2		Z3		Z4	
	Z1.1	Z1.2	Z2.1	Z2.2	Z3.1	Z3.2	Z4.1	Z4.2
1	4	5	4	5	4	4	5	5
2	5	5	5	5	4	5	5	4
3	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	4
5	3	5	4	3	4	4	4	3
6	4	4	4	4	4	3	4	3
7	4	5	4	4	4	4	4	3
8	4	4	5	4	4	4	4	4
9	5	4	4	4	3	4	4	3
10	3	3	5	4	3	5	5	3
11	5	5	4	4	4	4	4	4
12	4	3	4	4	3	4	3	3
13	5	4	4	4	3	3	4	3
14	3	5	5	3	3	3	3	3
15	4	4	4	4	3	4	4	4
16	3	3	4	3	4	4	3	3
17	4	4	4	4	3	4	4	3
18	4	4	4	4	4	4	4	3
19	5	5	5	5	5	5	5	4
20	5	5	5	5	4	5	5	5
21	5	5	5	5	4	4	5	5
22	4	4	4	3	3	4	4	4
23	4	4	4	4	3	3	4	3
24	5	5	5	5	5	4	5	5
25	4	4	4	4	4	4	4	4
26	5	4	4	4	4	4	4	4
27	5	4	5	3	5	5	4	3
28	5	5	5	5	5	4	5	4
29	4	5	5	4	4	4	4	4
30	4	4	5	5	3	5	4	3
31	4	4	4	4	4	4	4	5
32	4	4	4	4	4	4	4	3
33	5	5	5	4	4	4	5	5
34	4	4	4	4	4	4	4	4
35	5	5	5	5	4	5	5	5
36	5	5	5	5	5	5	5	4
37	4	5	4	5	4	5	4	4
38	5	5	5	5	5	5	5	3
39	4	4	4	4	4	4	4	3
40	5	5	5	5	4	5	5	4
41	5	4	5	5	4	5	5	4

42	4	4	4	5	4	5	5	4
43	5	5	5	5	3	4	5	4
44	5	5	4	4	4	4	4	4
45	5	4	4	4	5	4	3	3
46	5	4	5	4	4	3	4	3
47	5	5	5	4	5	3	3	3
48	5	4	5	5	5	4	4	4
49	4	4	4	3	4	4	3	3
50	4	4	4	3	4	4	4	3
51	5	4	4	4	5	4	4	3
52	4	4	5	4	4	5	5	4
53	5	5	4	4	4	5	5	5
54	5	2	4	4	4	4	5	5
55	4	4	4	3	4	4	4	4
56	5	3	3	3	4	3	4	3
57	5	4	4	4	4	4	5	5
58	4	3	4	2	5	4	4	4
59	4	4	4	3	4	4	4	4
60	5	5	5	5	3	5	4	3
61	4	4	4	4	4	4	5	4
62	5	4	4	5	4	4	4	4
63	5	5	5	5	4	5	4	3
64	5	5	5	5	4	4	4	5
65	5	5	5	5	4	4	4	3
66	4	4	4	5	3	4	5	5
67	4	4	4	4	4	4	4	4
68	4	4	4	4	4	5	5	4
69	5	5	5	5	4	5	5	5
70	5	4	4	4	4	4	5	4
71	5	5	4	5	5	5	5	5
72	4	5	5	5	4	4	4	4
73	5	4	5	5	4	5	5	4
74	5	5	5	5	5	5	5	4
75	5	4	4	4	4	4	5	4
76	4	4	4	5	5	5	5	3
77	4	4	5	5	5	5	4	5
78	4	4	4	4	4	5	5	5
79	5	5	5	5	5	5	5	4

Tabulasi Data Penelitian Error atau Rusak

No. Resp	Keterikatan Kerja (X)						Perilaku Kerja Inovatif (Y)					Work Empowerment (Z)							
	X1		X2		X3		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Z1		Z2		Z3		Z4	
	X1.1	X1.2	X2.1	X2.2	X3.1	X3.2						Z1.1	Z1.2	Z2.1	Z2.2	Z3.1	Z3.2	Z4.1	Z4.2
1	4	4	-	-	3	4	4	3	4	4	3	4	4	5	3	4	4	-	-
2	3	3	4	3	4	4	-	-	-	-	-	4	4	4	4	4	5	3	4
3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	-	4	4	4	4	-	-	4	5
4	-	-	4	4	4	4	4	3	4	3	3	5	5	-	-	5	5	4	4
5	5	5	5	-	-	5	4	3	3	-	-	5	5	4	5	5	4	4	4
6	5	5	5	5	4	5	-	-	3	3	3	5	5	5	5	4	4	-	-
7	5	-	-	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	5	5	5
8	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	-	-	-	-	-	-	-	-
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
10	4	4	5	5	3	5	4	-	-	-	-	5	4	5	5	5	4	5	5
11	4	4	4	4	-	-	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4
12	4	4	-	-	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	-	-
13	5	5	5	4	4	4	4	4	-	-	3	4	4	4	4	3	4	4	4
14	4	4	4	4	4	4	-	-	-	-	-	5	5	5	5	3	4	5	5
15	5	5	5	5	4	-	5	4	4	5	-	4	4	4	4	4	4	4	4
16	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	-	-	4	5	4	4	5	4
17	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	-	-	4	5	5	5
18	5	5	5	5	5	-	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5
19	4	4	4	4	4	4	5	4	-	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5
20	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	-	-	4	5	3	5	4	4
21	5	4	5	5	-	-	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	-	-

## Lampiran 5 Hasil Olah Data SmartPls Versi 4.0

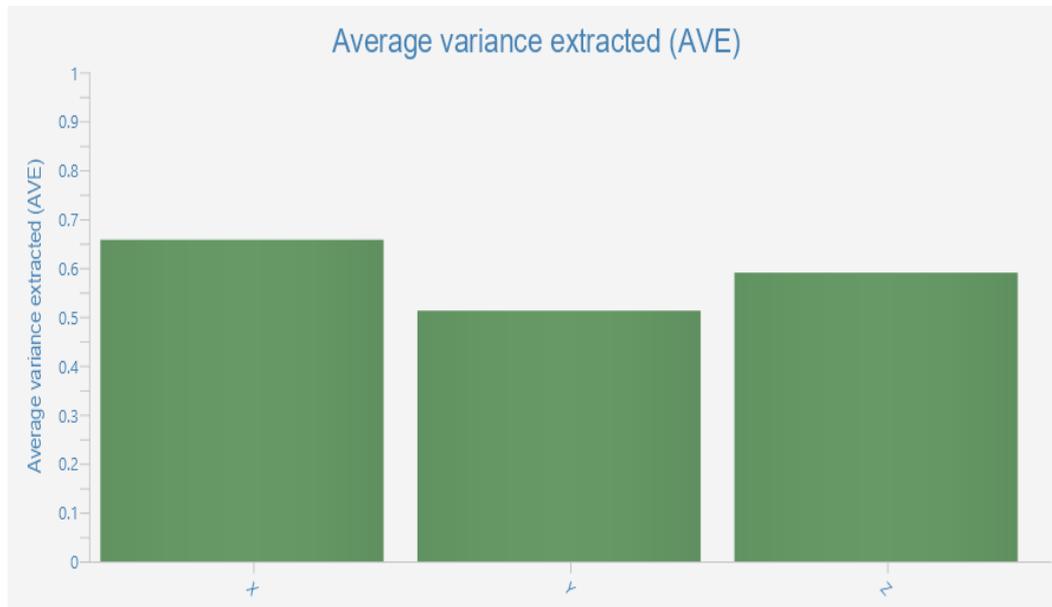
### 1. Outer Loading

	X	Y	Z
X1	0.894		
X2	0.895		
X3	0.611		
Y1		0.718	
Y2		0.815	
Y3		0.690	
Y4		0.749	
Y5		0.590	
Z1			0.828
Z2			0.847
Z3			0.716
Z4			0.668

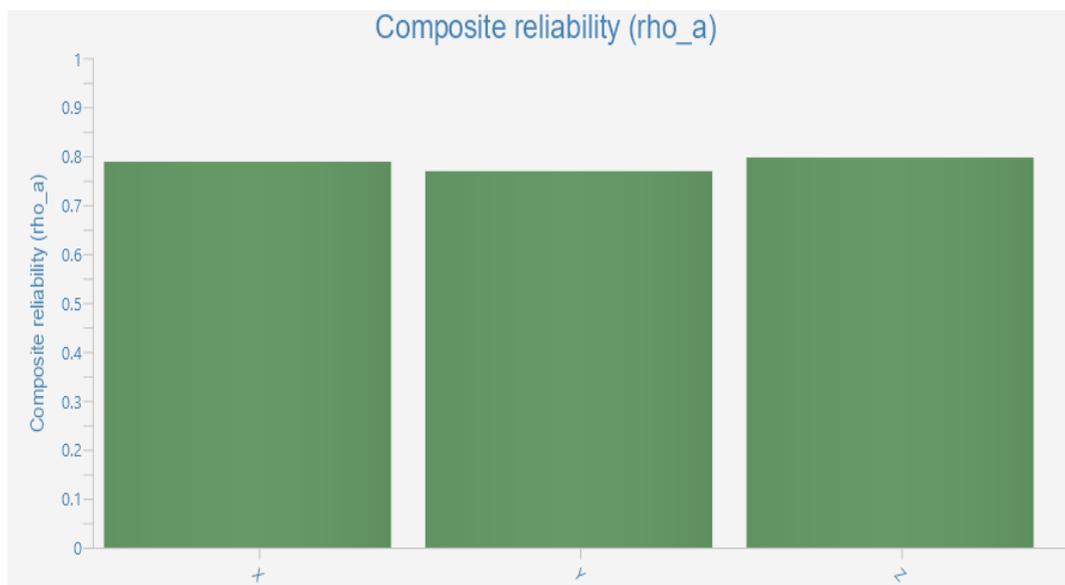
### 2. Cross Loading

	X	Y	Z
X1	0.894	0.481	0.394
X2	0.895	0.432	0.338
X3	0.611	0.243	0.299
Y1	0.379	0.718	0.328
Y2	0.316	0.815	0.418
Y3	0.375	0.690	0.371
Y4	0.398	0.749	0.421
Y5	0.278	0.590	0.286
Z1	0.422	0.465	0.828
Z2	0.409	0.367	0.847
Z3	0.282	0.364	0.716
Z4	0.129	0.385	0.668

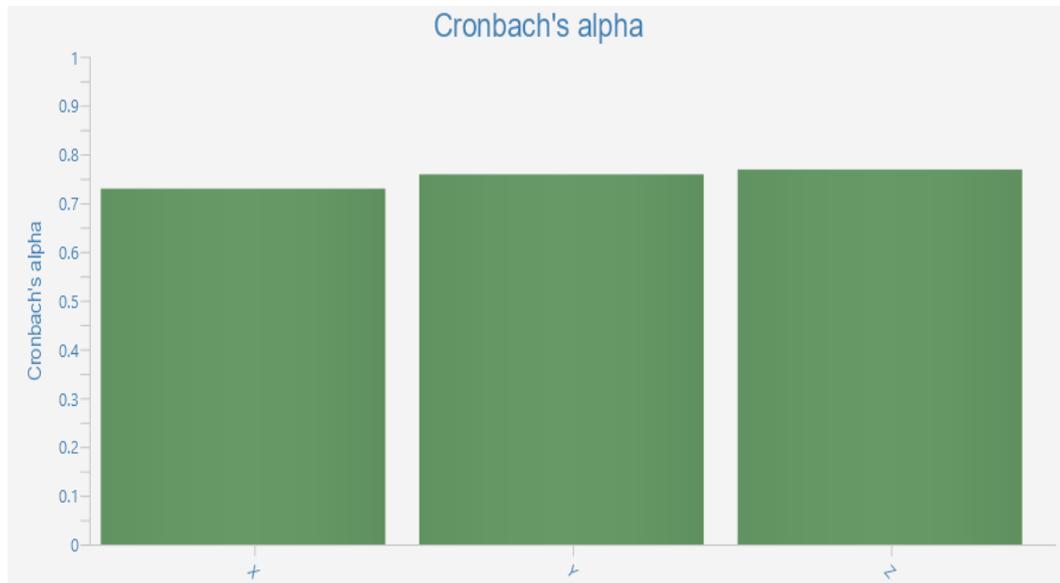
### 3. AVE



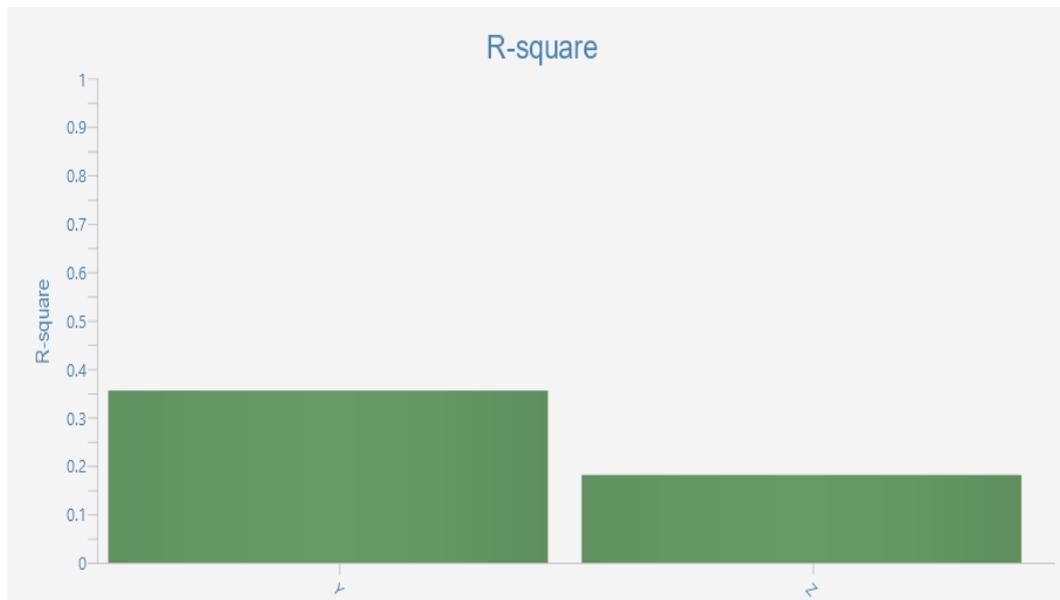
### 4. Composite Reliability



## 5. Cronbach Alpha



## 6. Nilai R-Square



## 7. Hasil Uji Hipotesis

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O /STDEV)	P values
X → Y	0.333	0.331	0.117	2.848	0.004
X → Z	0.426	0.444	0.100	4.265	0.000
Z → Y	0.373	0.389	0.106	3.530	0.000
X → Z → Y	0.159	0.176	0.071	2.235	0.025

## Lampiran 6 Surat Izin Penelitian Fakultas



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**  
 Jl. Pandawa Pucangan, Kartasura, Sukoharjo Telp (0271) 781516 Fax. (0271) 782774

Nomor : B-3259/Un.20/F.IV.1/PP.00.9/11/2022      Sukoharjo, 04 November 2022  
 Lamp. :  
 Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.  
 Pimpinan/Direktur/Manajer/Kepala  
 PT. Citra Warna Abad  
 di Tempat

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Yang bertandatangan di bawah ini Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta memohon izin penelitian atas :

Nama : **WORO NURHAQSARI**  
 NIM : 195211054  
 Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah  
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
 Judul Penelitian : Peran Mediasi Work Empowerment Pengaruh Keterikatan Kerja Terhadap Perilaku Kerja Inovatif (Studi Pada PT. Citra Warna Abadi)  
 Waktu : 1 (satu) bulan sejak surat permohonan ini dikeluarkan

Demikian, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*



a.n. Dekan,  
 Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan

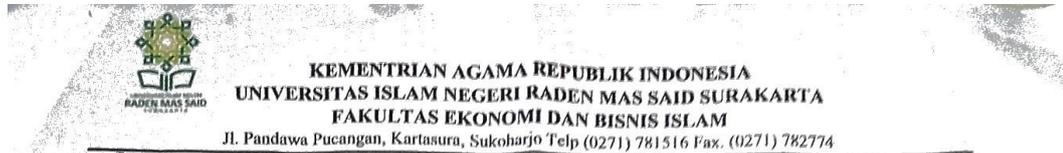


**Dr. Anwar Kostrad Diharto, S.E. M.Ag**  
 NIP. 19651225200003 1 001

Tembusan :

1. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta;
2. Arsip.

## Lampiran 7 Surat Acc PT. Citra Warna Abadi



Lamp : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.  
Pimpinan/Direktur/Manajer/Kepala  
PT. Citra Warna Abadi  
di Tempat

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Yang bertandatangan di bawah ini Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta memohon izin penelitian atas :

Nama : **WORO NURHIAQSARI**  
NIM : 195211054  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Judul Penelitian : "Peran Mediasi Work Empowerment Pengaruh Keterikatan Kerja Terhadap Perilaku Kerja Inovatif (Studi Pada PT. Citra Warna Abadi)"

Waktu : 1 (satu) bulan sejak surat permohonan ini dikeluarkan  
Demikian, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*



a.n. Dekan,  
Wakil Dekan Bidang Akademik  
dan Kelembagaan  
**Dr. Awan Kostrad Diharto, S.E. M.Ag**  
NIP. 19651225200003 1 001

Tembusan :

1. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta;
2. Arsip.

**CITRA WARNA ABADI**  
"Our color!"  
Pipin S.

**Lampiran 8 Daftar Riwayat Hidup****DAFTAR RIWAYAT HIDUP****DATA PRIBADI**

Nama Lengkap : Woro Nurhaqsari  
Tempat, Tanggal Lahir : Karanganyar, 14 Maret 2001  
Agama : Islam  
Alamat : Karangnongko Rt 01 / Rw 05, Karangrejo, Kerjo,  
Karanganyar,  
Jawa Tengah (57753)  
No. HP : 088216695053  
E-mail : [wnurhaqsari@gmail.com](mailto:wnurhaqsari@gmail.com)

**PENDIDIKAN FORMAL**

SD N 3 Karangrejo : 2007 s/d 2013  
SMP N 1 Kerjo : 2013 s/d 2016  
SMK N 1 Karanganyar : 2016 s/d 2019  
UIN Raden Mas Said Surakarta : 2019 s/d 2023

## Lampiran 7 Bukti Cek Plagiarisme

Rev\_Woro N MBS\_Skripsi

### ORIGINALITY REPORT

**15%**

SIMILARITY INDEX

**15%**

INTERNET SOURCES

**7%**

PUBLICATIONS

**7%**

STUDENT PAPERS

### PRIMARY SOURCES

<b>1</b>	<b>dspace.uii.ac.id</b> Internet Source	<b>3%</b>
<b>2</b>	<b>lib.unnes.ac.id</b> Internet Source	<b>2%</b>
<b>3</b>	<b>eprints.iain-surakarta.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>media.neliti.com</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>jurnal.unej.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>Submitted to Udayana University</b> Student Paper	<b>&lt;1%</b>
<b>7</b>	<b>ojs.iainbatusangkar.ac.id</b> Internet Source	<b>&lt;1%</b>
<b>8</b>	<b>ejournal.unhi.ac.id</b> Internet Source	<b>&lt;1%</b>