

PENGARUH KREATIVITAS KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DIMEDIASI OLEH PERILAKU KERJA INOVATIF KARYAWAN MILENIAL DI PASURUAN JAWA TIMUR

Miftah Achdian^{1*}, Nurcholis Setiawan²⁾

1Program Studi Manajemen, Universitas Hayam Wuruk Perbanas, Surabaya, Indonesia

2 Program Studi Manajemen, Universitas Hayam Wuruk Perbanas, Surabaya, Indonesia
e-mail: 2019210262@students.perbanas.ac.id ¹⁾, cholis@perbanas.ac.id ²⁾

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of employee creativity on employee performance mediated by innovative work behavior in millennial employees in Pasuruan, East Java. Millennials, known for their tendency to be more creative and innovative, face challenges in developing creativity in a workplace that is still strictly structured. This study uses quantitative methods with data collection through questionnaires distributed to millennial employees in various companies in Pasuruan. The data that has been obtained is then processed using SMART-PLS. The results showed that employee creativity has a significant positive effect on employee performance (path coefficient of 1.977, $p = 0.048$). In addition, employee creativity also has a significant effect on innovative work behavior (path coefficient of 25.523, $p = 0.000$), which in turn has a significant positive effect on employee performance (path coefficient of 5.629, $p = 0.000$). Innovative work behavior was shown to mediate the effect of creativity on employee performance (path coefficient of 5.549, $p = 0.000$). Thus, this study concludes that increasing employee creativity can significantly improve employee performance, and this effect is amplified through innovative work behavior. These results provide practical implications for companies to encourage creativity and innovation in the workplace as a strategy to improve employee performance, especially the millennial generation.

Keywords: Employee Creativity, Employee Performance, Innovative Work Behavior

A. PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan perkembangan teknologi yang semakin pesat, kreativitas menjadi salah satu kunci sukses dalam kehidupan bisnis, dengan keterampilan teknologi yang kuat dan pemahaman mendalam tentang trend pasar, mampu menciptakan ide-ide revolusioner dalam mengatasi tantangan bisnis. Generasi Milenial memiliki karakteristik yang berbeda dengan generasi sebelumnya. Salah satunya adalah kecenderungan untuk lebih kreatif dan inovatif dalam berkarya [1].

Kreatifitas merupakan kemampuan untuk menciptakan suatu yang baru sebagai kemampuan untuk memberikan gagasan-gagasan baru yang dapat diterapkan dalam pemecahan masalah atau sebagai kemampuan untuk melihat hubungan-hubungan baru antara unsur-unsur yang sudah ada sebelumnya. Kinerja karyawan yang tinggi sering kali terkait erat dengan perilaku kerja inovatif, di mana individu secara proaktif mencari cara-cara baru untuk

meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam tugas-tugas mereka, serta berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi dengan solusi-solusi kreatif [2].

Milennial adalah individu yang lahir pada 1981-1996 atau berusia antara 24-39 tahun [3]. Berdasarkan hasil pendataan Sensus Penduduk (SP) di Jawa Timur yang dilaksanakan sejak Februari hingga Mei 2020, diketahui bahwa secara komposisi, proporsi jumlah penduduk berdasarkan kategori usia 0 hingga 14 tahun mencapai 20,15 persen. Data ini menunjukkan bahwa struktur penduduk di Jawa Timur didominasi oleh generasi milenial dan Generasi Z. Milennial adalah penduduk yang lahir pada kurun waktu 1981 hingga 1996 dengan usia saat ini diperkirakan antara 24 hingga 39 tahun, yang memiliki persentase sebesar 24,32 persen. Generasi Z merupakan penduduk yang lahir pada tahun 1997 hingga 2012 dengan usia saat ini diperkirakan antara 8 hingga 23 tahun, yang memiliki persentase sebesar 24,80 persen. Data ini memberikan gambaran demografis penduduk di Jawa Timur.

Gubernur Jawa Timur, Khofifah Indar Parawansa, menyatakan bahwa data tersebut dapat dijadikan acuan oleh Pemerintah Provinsi dalam pengambilan kebijakan. Saat ini, jumlah penduduk di Jawa Timur mencapai 40,67 juta jiwa dengan luas wilayah sebesar 47,8 ribu kilometer persegi. Dengan demikian, tingkat kepadatan penduduk di provinsi Jawa Timur mencapai 851 jiwa per kilometer persegi. Pada tahun 2010, jumlah penduduk di Jawa Timur adalah 37,48 juta jiwa. Jika dibandingkan dengan jumlah penduduk terkini, laju pertumbuhan penduduk di Jawa Timur mencapai 0,79 persen.

Adapun rinciannya, sebanyak 93,13 persen atau setara dengan 37,87 juta penduduk berdomisili sesuai dengan kartu keluarga, sementara sisanya sebanyak 6,87 persen atau setara dengan 2,79 juta penduduk berdomisili tidak sesuai dengan kartu keluarga. Dalam hal komposisi usia, proporsi penduduk usia 15 hingga 64 tahun adalah yang paling tinggi, yakni mencapai 71,65 persen, meningkat dibandingkan hasil survei tahun 2010 yang hanya mencapai 68,34 persen. Peningkatan juga terjadi pada proporsi penduduk usia 65 tahun ke atas, di mana pada sensus penduduk 2020 proporsi penduduk usia tersebut mencapai 8,20 persen, meningkat dibandingkan 10 tahun yang lalu yang hanya 7,07 persen. Saat ini, daerah dengan jumlah penduduk tertinggi masih berada di Surabaya, yaitu sebanyak 2,87 juta jiwa. Daerah berikutnya adalah Kabupaten Malang, Jember, Sidoarjo, dan Banyuwangi. Khofifah juga menambahkan bahwa daerah dengan jumlah penduduk paling rendah adalah Kota Mojokerto dengan jumlah penduduk sebanyak 132,43 ribu orang, dalam pemetaan data sensus penduduk, juga diulas pengelompokan wilayah berdasarkan budaya yang merujuk pada pemikiran Ayu Sutarto, yaitu wilayah Mataraman, Arek, Pandalungan, dan Madura. Dari pengelompokan tersebut, persentase jumlah penduduk tertinggi ada di wilayah Mataraman, yaitu sebesar 34,62 persen. Selanjutnya, wilayah Arek sebesar 38,86 persen, wilayah Pandalungan sebesar 24,67 persen, dan wilayah Madura sebesar 9,85 persen [4].

Khofifah juga merinci jumlah penduduk berdasarkan jenis kelamin di Jawa Timur, di mana jumlah penduduk perempuan lebih banyak dibandingkan laki-laki. Persentase jumlah penduduk perempuan mencapai 50,10 persen, sedangkan laki-laki mencapai 49,90 persen. Rasio jenis kelamin penduduk adalah 99,60. "Artinya, terdapat 99 hingga 100 laki-laki untuk setiap 100 perempuan," pungkas Gubernur Jawa Timur seperti yang dilansir laman jatimprov [4]. Kinerja karyawan merupakan bagian yang sangat penting, karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja SDM. Kinerja merupakan kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab karyawan [5].

Kinerja karyawan mencakup evaluasi atas kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas hasil kerja yang dihasilkan. Kinerja yang baik dari karyawan menjadi krusial karena akan berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan dan memastikan kelangsungan hidup serta kesuksesan jangka panjang perusahaan di pasar yang kompetitif. Perilaku inovatif adalah

perilaku yang menghasilkan ide dan solusi kreatif dan inovatif yang berguna untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja [6]. Perilaku inovatif dalam dunia kerja adalah perilaku yang menghasilkan ide-ide baru dan solusi kreatif untuk mengatasi masalah atau meningkatkan kinerja suatu organisasi. Perilaku inovatif dapat ditemukan pada individu dan kelompok yang memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi peluang, berpikir kritis, dan berkolaborasi dengan rekan kerja untuk menghasilkan ide-ide baru.

Rincian	Satuan	2020	2021
Angka Harapan Hidup	Tahun	70,23	70,25
Rata-rata Lama Sekolah	Tahun	12,41	12,58
Harapan Lama Sekolah	Tahun	7,40	7,41
Pengeluaran Per Kapita disesuaikan	Ribu rupiah/orang/ tahun	10.164	10.297
Indeks Pembangunan Manusia (IPM)	-	68,60	68,93
Tingkat Pengangguran terbuka (TPT)	%	6,24	6,03
Penduduk Miskin	Ribu jiwa	151,43	159,78
Persentase Penduduk Miskin	%	9.26	9.70
Laju Pertumbuhan Ekonomi	%	-2,03	4,34

Sumber: BPS, Kabupaten Pasuruan Dalam Angka 2022

Gambar 1. Angka pengangguran dan kemiskinan
Sumber : Kumparan

Data diatas menunjukkan bahwa, tantangan ke depan bagi Pemerintah Kabupaten Pasuruan adalah terkait pengangguran dan kemiskinan. Hal ini dikarenakan, jika dilihat dari Angka Pengangguran dan Angka Kemiskinan sempat mengalami lonjakan selama pandemi. Kedepannya pembangunan dan kebijakan diharapkan dapat lebih tersinergi dan berkelanjutan sehingga prestasi yang telah dicapai dalam pembangunan manusia dapat ditingkatkan dan mampu meraih bonus demografi secara optimal. Menurut hasil wawancara dengan salah satu karyawan perusahaan di PT."X" yang terletak di Gondang Legi, Cangkringmalang, Kec. Beji, Pasuruan, Jawa Timur, salah satu permasalahan yang dihadapi oleh generasi milenial adalah kurangnya peluang untuk mengembangkan kreativitas mereka di tempat kerja. Perusahaan masih menerapkan sistem kerja yang terlalu terstruktur dan mengikuti rutinitas, yang dapat membatasi kemampuan karyawan untuk mengeluarkan ide-ide baru yang inovatif. Selain itu, mungkin juga terdapat kurangnya dukungan dan motivasi dari manajemen untuk mengembangkan kreativitas karyawan.

Selain faktor internal perusahaan, faktor eksternal seperti kondisi ekonomi, persaingan industri, dan teknologi juga dapat mempengaruhi kreativitas dan perilaku inovasi karyawan. Jika kondisi ekonomi kurang baik, perusahaan mungkin lebih fokus pada mempertahankan eksistensinya daripada mengembangkan produk atau layanan baru. Persaingan industri yang ketat juga dapat membatasi ruang gerak perusahaan untuk mengambil risiko dan mengembangkan produk yang inovatif. Berdasarkan penelitian sebelumnya, Perusahaan Nippon Indosari Corpindo Tbk merupakan salah satu perusahaan roti dengan merek dagang Sari Roti terbesar di Indonesia [7]. Berdasarkan riset awal, kami melihat kinerja karyawan PT Nippon Indosari Corpindo Tbk Pasuruan sedang menurun. Hal ini dilihat dari persentase sikap/ tanggung jawab yang ditunjukkan para pekerja yg lebih besar tidak memahami dibanding yang memahami. Di bidang lingkungan kerja, buruknya sirkulasi udara di tempat kerja menjadi permasalahan. Buruknya sirkulasi udara dan panas di tempat kerja seringkali disebabkan oleh seringnya kontak antara karyawan dengan individu lain yang berhubungan dengan pekerjaan.

Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya semangat kerja pegawai dan berakibat pada buruknya kinerja pegawai.

Berdasarkan fenomena diatas, peneliti tertarik untuk meneliti apakah perilaku kerja inovatif dapat memediasi kreativitas untuk meningkatkan kinerja. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kreativitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Dimediasi Oleh Perilaku Kerja Inovatif Karyawan Milenial Perusahaan di Pasuruan Jawa Timur”.

B. TINJAUAN PUSTAKA

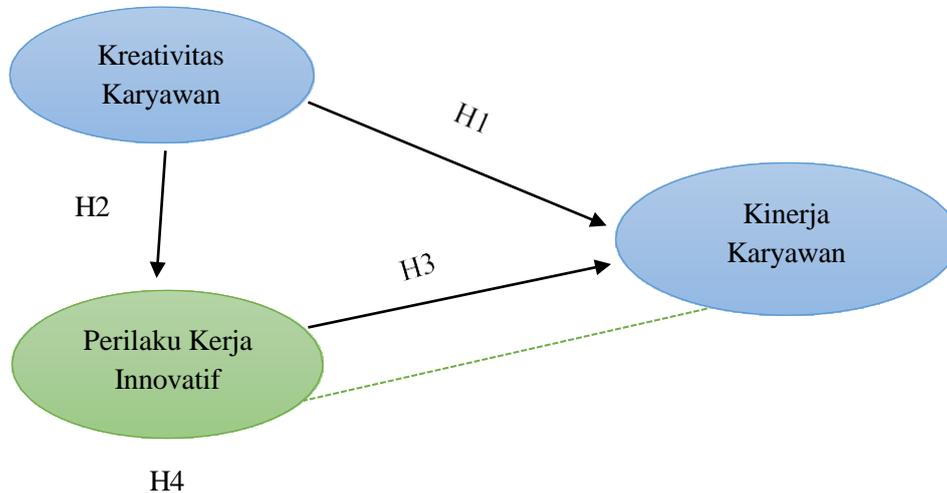
Kinerja karyawan merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan aktivitas yang berkontribusi pada pengembangan inti teknis organisasi [8]. Kinerja ini mencakup kualitas hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, yang tercermin dari seberapa baik hasil pekerjaan dibandingkan dengan standar yang ada, serta kuantitas hasil kerja yang menggambarkan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam waktu kerja yang ditetapkan [5]. Indikator kinerja karyawan menurut Fathiyah meliputi kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, dan kecermatan; serta kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan [8]. Selain itu, penggunaan waktu dalam kerja, termasuk tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, dan kerjasama dengan orang lain, juga menjadi indikator kinerja karyawan. Sementara itu, Prawitowati mengidentifikasi tiga indikator kinerja karyawan: kinerja tugas, kinerja adaptif, dan kinerja kontekstual [5]. Dalam penelitian ini, indikator dari Prawitowati yang digunakan [5].

Kreativitas karyawan adalah kemampuan untuk menghasilkan ide-ide baru, khas, berharga, dan orisinal untuk mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan [9]. Kreativitas karyawan menggambarkan kemampuan seorang karyawan dalam menghasilkan ide-ide baru dan berguna yang bernilai penting untuk mencapai efektivitas, inovasi, dan terobosan signifikan [10]. Indikator kreativitas karyawan menurut Asif Naveed et al., meliputi mencoba ide atau metode baru terlebih dahulu, serta mencari ide-ide baru dan cara-cara untuk memecahkan masalah [9]. Gonlepa et al., menambahkan dua indikator yaitu *novelty*, kemampuan menjadi pionir dalam menghasilkan ide baru, dan *utility*, kebermanfaatan atau implementasi ide/solusi baru bagi Perusahaan [10]. Pada penelitian ini, indikator dari Gonlepa et al., yang digunakan [10].

Perilaku kerja inovatif didefinisikan sebagai tindakan mengusulkan, mempromosikan, memperkenalkan, serta mengaplikasikan gagasan-gagasan yang dapat meningkatkan kinerja individu dan organisasi [11]. Menurut Purba, perilaku inovatif menekankan adanya sikap kreatif untuk mengubah sikap dari tradisional ke modern [8]. Indikator perilaku kerja inovatif menurut S. Hadi et al., meliputi kemampuan menemukan kesempatan atau masalah, mengembangkan ide inovasi, *idea championing*, dan keberanian untuk menerapkan ide baru dalam proses kerja [12]. Ha menambahkan indikator menciptakan ide, mempromosikan ide, dan merealisasikan ide. Dalam penelitian ini, indikator dari Ha yang digunakan [11].

C. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini melihat dari sisi kinerja karyawan generasi milenial di Jawa Timur maka kinerja diukur dari seberapa besar pengaruh kreativitas karyawan terhadap kinerja karyawan dan mediasi pada perilaku kerja inovatif generasi milenial pada perusahaan di pasuruan, Jawa Timur. Berikut ini adalah kerangka pikiran.



Gambar 2. Kerangka Pemikiran

Rancangan penelitian adalah kerangka atau rencana dasar (*framework*) yang membimbing pengumpulan data dan tahapan analisis dari proyek riset. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, metode kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode penelitian [13]. Disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik [13]. Data yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan data primer, karena data pertama dan baru dikumpulkan langsung dikumpulkan peneliti dari sumbernya, sedangkan Teknik pengumpulan data menggunakan kuosioner. Sugiyono menegaskan bahwasannya kuosioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tulis kepada responden untuk dijawabnya [13]. Ditinjau dari pengumpulan datanya, penelitian ini menggunakan metode survei karena didasarkan pada sejumlah variabel yang menjelaskan suatu fenomena yang diteliti [6]. Penelitian ini memutuskan untuk menggunakan kuisisioner sebagai media pengumpulan datanya.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

D.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian distribusi data waktu antar kerusakan dilakukan dengan bantuan perangkat lunak *SmartPLS*. Sehingga hasil dari pengujian distribusi ditampilkan pada tabel 1. Uji distribusi dilakukan dengan perbandingan ranking dari distribusi normal, distribusi weibull, dan distribusi eksponensial. Distribusi yang dipilih yaitu distribusi dengan ranking tertinggi diantara ketiga distribusi.

TABEL I
HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Indikator	Loading Factor	P Value	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
KR_1	0.809	<0.001	0.979	0.981
KR_2	0.902	<0.001		
KR_3	0.939	<0.001		
KR_4	0.911	<0.001		

PKI_1	0.847	<0.001		
PKI_2	0.887	<0.001		
PKI_3	0.760	<0.001		
PKI_4	0.845	<0.001		
PKI_5	0.755	<0.001	0.913	0.920
PKI_6	0.854	<0.001		
PKI_7	0.874	<0.001		
PKI_8	0.820	<0.001		
PKI_9	0.862	<0.001		
KK_1	0.839	<0.001		
KK_2	0.850	<0.001		
KK_3	0.808	<0.001		
KK_4	0.921	<0.001		
KK_5	0.727	<0.001		
KK_6	0.772	<0.001		
KK_7	0.795	<0.001		
KK_8	0.829	<0.001		
KK_9	0.719	<0.001		
KK_10	0.832	<0.001		
KK_11	0.832	<0.001		
KK_12	0.797	<0.001		
KK_13	0.767	<0.001	0.945	0.948
KK_14	0.882	<0.001		
KK_15	0.786	<0.001		
KK_16	0.848	<0.001		
KK_17	0.890	<0.001		
KK_18	0.778	<0.001		
KK_19	0.870	<0.001		
KK_20	0.890	<0.001		
KK_21	0.863	<0.001		
KK_22	0.825	<0.001		
KK_23	0.803	<0.001		
KK_24	0.758	<0.001		
KK_25	0.789	<0.001		
KK_26	0.769	<0.001		

Sumber: Data diolah peneliti

Tabel diatas menunjukkan bahwa setiap indikator variabel memiliki nilai loading factor di atas 0,7, dengan nilai loading terkecil pada variabel "KR" sebesar 0,809 dan terbesar 0,939; pada variabel "PKI" terkecil 0,755 dan terbesar 0,887; serta pada variabel "KK" terkecil 0,719 dan terbesar 0,921. Semua indikator menunjukkan nilai *loading factor* yang signifikan dengan p-value < 0,001, menandakan validitas konvergen yang baik. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator-indikator tersebut memiliki kekuatan pengukuran yang baik terhadap konstruk yang diukur. Tabel 4.3 memperlihatkan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) untuk konstruk "KK" (0.944), "KR" (0.969), dan "PKI" (0.879), yang lebih besar dari korelasi antar konstruk, menunjukkan validitas diskriminan yang baik. Nilai-nilai ini menandakan bahwa konstruk yang diukur memang berbeda satu sama lain. Uji validitas diskriminan dalam Tabel 1 menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai loading indikator ke konstruk yang diukur lebih besar daripada loading ke konstruk lain, sehingga validitas diskriminan terpenuhi. Uji reliabilitas dalam Tabel 1 menunjukkan bahwa semua variabel memiliki tingkat reliabilitas yang baik, dengan nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* > 0,70, mengindikasikan bahwa semua variabel dapat diandalkan. Variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai *Composite Reliability* tertinggi sebesar 0.979 dan *Cronbach's Alpha* sebesar 0.981, diikuti oleh kreativitas karyawan dan perilaku kerja inovatif, yang juga menunjukkan reliabilitas tinggi.

D.2. Model dan Hasil Uji Hipotesis

Evaluasi nilai inner model meliputi *R-squared* (*explained variance*) memperlihatkan seberapa besar variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Jadi, semakin tinggi nilai *R-squared* maka semakin baik model statistiknya dalam menjelaskan variasi dalam data. Nilai R2 berkisar diantara 0 sampai 1 dengan pengelompokan tiga kategori yaitu nilai R2 0,75 termasuk dalam kategori kuat, nilai R2 0,50 masuk kedalam kategori moderat, dan nilai R2 0,25 termasuk kedalam kategori lemah [14]. Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

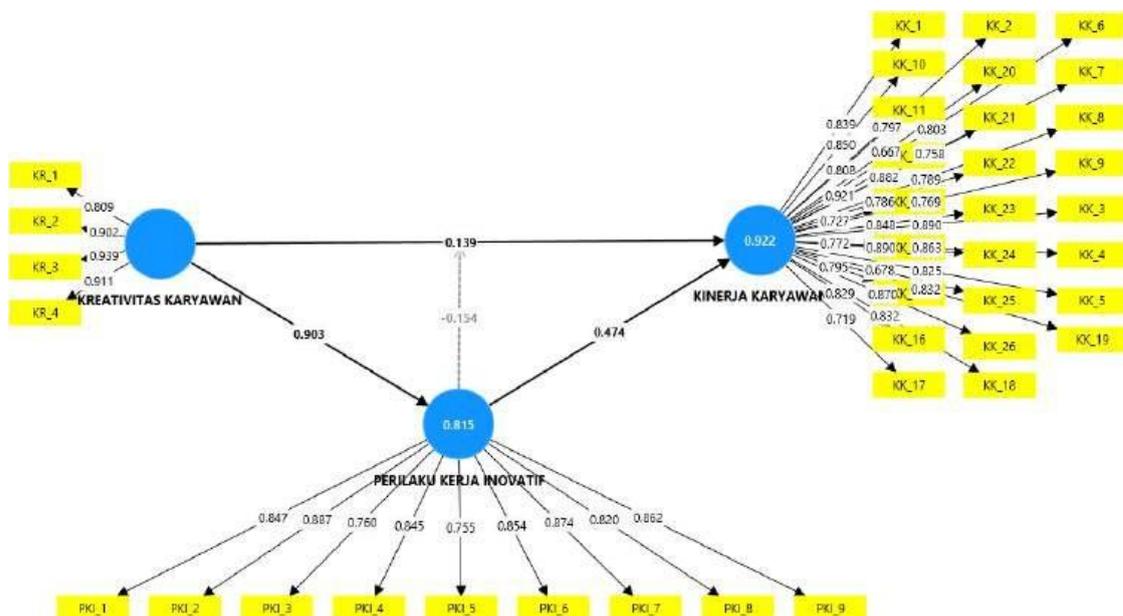
TABEL 2.
INNER MODEL

Variabel	<i>R-Square</i>	<i>R-square Adjusted</i>	Q ²
KK	0.922	0.919	0.857
PKI	0.815	0.813	0.822

Sumber: Data diolah

Tabel di atas menunjukkan nilai *R-squared*, *R-squared Adjusted*, dan Q² untuk masing-masing variabel. Variabel Kinerja Karyawan (KK) memiliki nilai R-squared sebesar 0.922, yang berarti 92.2% variabilitas dalam Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model, dengan sisanya 7.8% dijelaskan oleh variabel lain di luar model ini. Nilai *R-squared Adjusted* untuk Kinerja Karyawan adalah 0.919, yang menyesuaikan *R-squared* untuk jumlah prediktor dalam model. Nilai Q² sebesar 0.857 menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan prediktif yang kuat. Sementara itu, variabel Perilaku Kerja Inovatif (PKI) memiliki nilai *R-squared* sebesar 0.815, yang berarti 81.5% variabilitas dalam Perilaku Kerja Inovatif dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model, dengan sisanya 18.5% dijelaskan oleh variabel lain di luar model ini. Nilai *R-squared Adjusted* untuk Perilaku Kerja Inovatif adalah 0.813, dan nilai Q² sebesar 0.822 menunjukkan bahwa model ini juga memiliki kemampuan prediktif yang kuat. Secara keseluruhan, nilai-nilai ini menunjukkan bahwa model yang digunakan memiliki kemampuan yang baik untuk menjelaskan variabilitas dalam variabel dependen, serta kemampuan prediktif yang baik berdasarkan nilai Q².

Pengujian validitas dan realibilitas instrumen pada model pengukuran dilakukan dalam model struktural untuk menentukan kualitas instrumen. Pengujian ini menguji hipotesis secara bersamaan dalam satu kerangka. Gambar berikut menunjukkan hasil pengujian hipotesis penelitian ini.



Gambar 3. Kerangka Pengujian Model

Hasil analisis penelitian ini akan diukur menggunakan *SmartPLS*, *PLS (Partial Least Square)* merupakan alat ukur dan merupakan suatu metode untuk memprediksi konstruk pada model dengan menggunakan banyak faktor dan hubungan kolinear. Hasil dari analisis diolah dari data yang telah didapat di lapangan akan disajikan menggunakan program *SmartPLS* sebagai pelatihan empiris yang ditunjukkan sebagai berikut:

TABEL 3.
RINGKASAN HASIL UJI HIPOTESIS

	Hipotesis	Path Coefficient	P-Value
H1	Kreativitas karyawan → Kinerja karyawan	1.977	0.048
H2	Kreativitas karyawan → Perilaku kerja inovatif	25.523	0.000
H3	Perilaku kerja inovatif → Kinerja karyawan	5.629	0.000
H4	Perilaku kerja inovatif → Kreativitas terhadap Kinerja karyawan	5.549	0.000

Berdasarkan Tabel diatas, hasil analisis hipotesis menunjukkan temuan yang signifikan dalam penelitian ini, di mana sebagian besar hipotesis telah diverifikasi. Hipotesis H1, yang menyatakan bahwa Kreativitas Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, terbukti signifikan dengan koefisien jalur (*path coefficient*) sebesar 1.977 dan nilai $p = 0.048$. Hal ini mengindikasikan bahwa kreativitas karyawan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan milenial di Pasuruan Jawa Timur.

Hipotesis H2, yang menyatakan bahwa Kreativitas Karyawan berpengaruh terhadap Perilaku Kerja Inovatif, juga terbukti signifikan dengan koefisien jalur sebesar 25.523 dan nilai $p = 0.000$. Ini menunjukkan bahwa kreativitas karyawan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja Karyawan milenial di Pasuruan Jawa Timur. Hipotesis H3, yang menyatakan bahwa Perilaku Kerja Inovatif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, terbukti signifikan dengan koefisien jalur sebesar 5.629 dan nilai $p = 0.000$. Artinya, memiliki perilaku kerja inovatif memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja Karyawan milenial di Pasuruan Jawa Timur.

Hipotesis H4, yang menyatakan bahwa Perilaku Kerja Inovatif berpengaruh terhadap Kreativitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan, juga terbukti signifikan dengan koefisien jalur sebesar 5.549 dan nilai $p = 0.000$. Artinya kreatifitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh perilaku kerja inovatif Karyawan milenial di Pasuruan Jawa Timur.

D.3. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kreativitas karyawan terhadap kinerja karyawan, dengan dimediasi oleh perilaku kerja inovatif, di kalangan karyawan milenial di Jawa Timur.

Pengaruh Kreativitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama, dapat disimpulkan bahwa variabel kreativitas karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Temuan dari analisis jalur menunjukkan bahwa kreativitas karyawan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa kreativitas karyawan tidak hanya secara teoritis penting dalam menciptakan ide-ide baru yang bernilai dan inovatif, tetapi juga secara empiris terbukti berkontribusi langsung terhadap kinerja mereka di tempat kerja. Studi sebelumnya telah menguatkan temuan ini. Naved et al., menegaskan bahwa kreativitas karyawan mendorong pertumbuhan dan inovasi dalam organisasi, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja karyawan [9]. Prawitowati juga menemukan bahwa kreativitas

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [15], sementara penelitian lain seperti yang dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu lainnya turut menguatkan temuan bahwa kreativitas karyawan berdampak positif terhadap kinerja [16], [17], [18].

Secara teoritis, konsep kreativitas sebagai kemampuan untuk menghasilkan ide-ide baru dan solusi-solusi yang inovatif diperkuat oleh penelitian ini, yang menunjukkan bahwa karyawan yang mampu memanfaatkan kreativitasnya secara efektif dapat memberikan kontribusi yang lebih besar dalam mencapai tujuan organisasi. Hasil ini memiliki implikasi penting bagi pengelolaan sumber daya manusia dan pengembangan karyawan di berbagai sektor industri, khususnya dalam mengoptimalkan potensi kreatif dan meningkatkan kinerja individu maupun organisasional. Dari hasil tanggapan responden dalam Tabel 1, terlihat bahwa indikator KR_4 memiliki mean tertinggi sebesar 4.284, menunjukkan bahwa karyawan sangat setuju dengan pernyataan "Saya menghasilkan ide yang inovatif sesuai dengan bidang saya." Ini menunjukkan bahwa karyawan sudah memiliki potensi kreativitas yang tinggi, sehingga perusahaan hanya perlu mengarahkan dan memfasilitasi agar ide-ide inovatif ini dapat lebih sering diaplikasikan dalam pekerjaan sehari-hari. Dengan langkah-langkah ini, perusahaan dapat meningkatkan kreativitas, perilaku kerja inovatif, dan kinerja keseluruhan karyawan.

Pengaruh Kreativitas Karyawan Terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua, dapat disimpulkan bahwa variabel bahwa Kreativitas Karyawan berpengaruh signifikan secara positif terhadap Perilaku Kerja Inovatif. Temuan ini menunjukkan bahwa kreativitas karyawan memiliki pengaruh yang besar terhadap perilaku kerja inovatif di tempat kerja. Studi ini mengkonfirmasi bahwa karyawan yang mampu mengekspresikan kreativitasnya cenderung menunjukkan perilaku kerja yang lebih inovatif. Temuan ini didukung oleh berbagai penelitian terdahulu dari penelitian Syarif menemukan bahwa kreativitas karyawan secara signifikan meningkatkan perilaku kerja inovatif [19], sementara Kristanti mencatat bahwa kreativitas adalah elemen kunci dalam mendorong inovasi di tempat kerja [20].

Konsep teoritis yang mendasari hubungan ini adalah bahwa kreativitas memungkinkan karyawan untuk menghasilkan ide-ide baru dan solusi-solusi yang unik, yang penting untuk membangun budaya inovasi dalam organisasi. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa pengelolaan tim dan dinamika kerja tim dapat mempengaruhi seberapa efektif kreativitas karyawan dalam mendorong perilaku kerja inovatif [7]. Secara praktis, hasil ini memberikan implikasi penting bagi manajemen sumber daya manusia dalam memfasilitasi lingkungan kerja yang mendukung ekspresi kreativitas dan kolaborasi yang efektif, sehingga dapat mendorong inovasi yang berkelanjutan dan peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Untuk meningkatkan perilaku kerja inovatif di perusahaan, sangat penting untuk memfasilitasi dan mendorong kreativitas karyawan. Dari hasil tanggapan responden dalam Tabel 1, dapat dilihat bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan terkait perilaku kerja inovatif, dengan indikator PKI_4 mendapatkan mean tertinggi sebesar 4.363. Ini menunjukkan bahwa karyawan sangat mendukung gagasan inovatif. Oleh karena itu, perusahaan harus terus memperkuat budaya inovasi dengan menyediakan lingkungan kerja yang mendorong eksplorasi ide-ide baru dan memberikan dukungan yang diperlukan untuk pelaksanaan ide-ide tersebut. Menyediakan platform kolaboratif untuk berbagi ide, mengadakan sesi brainstorming rutin, dan mengenali serta memberi penghargaan kepada karyawan yang berkontribusi dengan inovasi adalah langkah-langkah praktis yang dapat diambil.

Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua, dapat disimpulkan bahwa variabel Perilaku Kerja Inovatif berpengaruh signifikan secara positif terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa perilaku kerja inovatif memainkan peran penting dalam

meningkatkan kinerja karyawan. Studi ini konsisten dengan hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa perilaku inovatif dapat dianggap sebagai keterampilan strategis yang penting dalam dunia kerja yang dinamis dan berubah-ubah [21]. Rafika Afza menambahkan bahwa perilaku inovatif tidak hanya mencakup pembuatan ide-ide baru tetapi juga penerapan ide-ide tersebut untuk memajukan organisasi dan mencapai standar profesional yang tinggi [22].

Secara teoritis, perilaku inovatif dalam konteks ini mencakup kemampuan individu untuk menciptakan dan mengimplementasikan solusi-solusi baru yang efektif dalam lingkungan kerja. Implikasi dari temuan ini adalah pentingnya membangun budaya organisasi yang mendorong dan mendukung kreativitas serta inovasi, karena hal ini dapat secara langsung mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana perilaku kerja inovatif dapat menjadi faktor penentu dalam mencapai kinerja yang optimal di dalam organisasi.

Dari hasil tanggapan responden dalam Tabel 1, terlihat bahwa perilaku kerja inovatif memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara umum, responden sangat setuju bahwa kinerja karyawan di perusahaan sangat baik, dengan rata-rata mean sebesar 4.227. Indikator dengan mean tertinggi adalah KK_24 (4.725), KK_12 (4.627), dan KK_4 (4.588), yang menunjukkan bahwa karyawan mampu menjaga koordinasi yang baik di antara sesama karyawan, memiliki kesabaran dalam menghadapi kritik, dan mampu menangani tugas dengan baik bahkan dalam situasi yang menantang. Berdasarkan data ini, perusahaan harus terus mendorong perilaku kerja inovatif karena hal ini terbukti berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi dan kreativitas, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan terus berkontribusi secara maksimal dan kinerja mereka tetap berada pada tingkat yang tinggi.

Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif Memediasi Pengaruh Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua, dapat disimpulkan bahwa variabel Perilaku Kerja Inovatif memediasi pengaruh Kreativitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif tidak hanya memengaruhi kinerja karyawan secara langsung, tetapi juga berperan sebagai mediator yang signifikan antara kreativitas karyawan dan kinerja mereka. Studi sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Purwanto et al., dan Fathiyah et al., telah menegaskan bahwa perilaku kerja inovatif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [8], [23]. Hal ini menunjukkan bahwa ketika karyawan mampu mengimplementasikan ide-ide kreatif mereka dengan cara yang inovatif dalam pekerjaan mereka, hal ini tidak hanya meningkatkan kualitas kerja mereka tetapi juga berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam memahami bagaimana perilaku kerja inovatif tidak hanya sebagai hasil dari kreativitas karyawan, tetapi juga sebagai perantara yang memperkuat hubungan antara kreativitas dan kinerja karyawan dalam konteks organisasi.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa pengaruh kreativitas karyawan terhadap kinerja karyawan di mediasi oleh perilaku kerja inovatif karyawan milenial di Jawa Timur merupakan studi yang signifikan dan relevan. Metode analisis pada penelitian ini menggunakan 2 model pengukuran yaitu outer model, inner model, dan uji hipotesis menggunakan alat uji *SmartPLS* 4.0. Kreativitas karyawan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja mereka. Temuan ini konsisten dengan hasil studi sebelumnya yang menunjukkan bahwa karyawan yang mampu mengaplikasikan ide-ide kreatif dapat

meningkatkan kinerja mereka secara substansial. Kreativitas karyawan berperan penting dalam mendorong perilaku kerja inovatif di tempat kerja. Semakin tinggi tingkat kreativitas karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan milenial di Pasuruan Jawa Timur. Perilaku kerja inovatif memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Semakin tinggi perilaku kerja inovatif maka semakin tinggi pula kinerja karyawan milenial di Pasuruan Jawa Timur Perilaku kerja inovatif tidak hanya mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung tetapi juga berperan sebagai mediator antara kreativitas karyawan dan kinerja mereka.

Daftar Pustaka

- [1] Widuri, "Menjadi Generasi Millennial yang Selalu Kreatif, Aktif, dan Inovatif," STISIP Widuri. [Online]. Available: <https://widuri.ac.id/menjadi-generasi-millennial-yang-selalu-kreatif-aktif-dan-inovatif/>
- [2] T. . Lature, "Pengaruh Kreatifitas dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai dalam Meningkatkan Pelayanan pada Masyarakat di Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan," *J. Ilm. Mhs. Nias Selatan*, vol. 5, no. 1, pp. 87–91, 2022.
- [3] F. Yolanda, "BPS Sebut Generasi Z dan Milenial Paling Terdampak Covid-19," *Republika Online*. [Online]. Available: <https://news.republika.co.id/berita/r34a9a370/bps-sebut-generasi-z-dan-milenial-paling-terdampak-covid19>
- [4] Admin, "Berdasarkan Usia, Millennial dan Generasi Z Mendominasi Proporsi Penduduk Jawa Timur - Kabupaten Pasuruan," *Pasuruankab*. [Online]. Available: <https://www.pasuruankab.go.id/beritadislike/6186/berdasarkan-usia-millennial-dan-generasi-z-mendominasi-proporsi-penduduk-jawa-timur->
- [5] J. Syahmirza and T. Prawitowati, "Peran kreativitas dan keterikatan karyawan sebagai pemediasi pada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan milenial," *INOBISS J. Inov. Bisnis dan Manaj. Indones.*, vol. 5, no. 4, pp. 536–552, 2022, doi: 10.31842/jurnalinobis.v5i4.249.
- [6] R. P. Setyaningrum and M. Muafi, "The effect of creativity and innovative behavior on competitive advantage in womenpreneur," *SA J. Hum. Resour. Manag.*, vol. 20, no. 9, 2022.
- [7] W. Winarsih and P. Andriani, "Peranan Kreativitas dan Inovasi dalam Meningkatkan Volume Penjualan Pada PT. Nippon Indosari Corpindo Tbk," *EKOMBIS Rev. J. Ilm. Ekon. Dan Bisnis*, vol. 10, no. S1, pp. 59–68, 2022.
- [8] F. Fathiyah, Z. Andriani, and F. Fitriaty, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Perilaku Kerja Inovatif sebagai Variabel Mediasi pada Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Muaro Jambi," *J. Ilm. Univ. Batanghari Jambi*, vol. 22, no. 3, pp. 2269–2275, 2022.
- [9] M. A. Naveed, J. Iqbal, M. Z. Asghar, R. Shaukat, and P. Seitamaa-Hakkarainen, "Information Literacy as a Predictor of Work Performance: The Mediating Role of Lifelong Learning and Creativity," *Behav. Sci. (Basel)*, vol. 13, no. 1, p. 24, 2022.
- [10] M. K. Gonlepa, S. Dilawar, and T. S. Amosun, "Understanding employee creativity from the perspectives of grit, work engagement, person organization fit, and feedback," *Front. Psychol.*, 13AD.
- [11] J. C. Ha, "Capturing emerging business opportunities through entrepreneurial orientation and innovation behavior: The moderating role of leader-member exchange," *Sustainability*, vol. 14, no. 6, p. 3585, 2022.
- [12] L. Alviani and A. Nuvriasari, "Pengaruh Perilaku Inovatif, Motivasi Kerja, dan Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Lautan Cendikia Mulia," *Eqien-Jurnal Ekon. Dan Bisnis*, vol. 11, no. 1, pp. 231–238, 2022.
- [13] Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (23rd ed.)," *Bandung Alf.*, 2016.
- [14] J. F. Hair, G. T. M. Hult, C. M. Ringle, M. Sarstedt, N. P. Danks, and S. Ray, "Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R. In Practical Assessment, Research and Evaluation," 2021.
- [15] J. Syahmirza and T. Prawitowati, "Peran kreativitas dan keterikatan karyawan sebagai pemediasi pada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan milenial," *INOBISS J. Inov. Bisnis dan Manaj. Indones.*, vol. 5, no. 4, pp. 536–552, 2022.
- [16] T. P. Astuti and R. Sitawati, "Pengaruh Kreativitas dan Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Hotel Pandanaran Semarang)," *J. Ekon. Manaj. Akunt.*, vol. 26, no. 47, 2019.
- [17] N. R. Adhika, P. P. P. Salain, N. M. D. Puspitawati, P. A. E. Rismawan, I. G. Rihayana, and I. M. R. M. Arsha, "Pengaruh Kreativitas terhadap hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Koperasi di Kecamatan Denpasar Utara," *Widya Manaj.*, vol. 2, no. 101–110, 4AD.

- [18] A. Pamungkas, G. B. Wahyono, and M. Y. Kurniawan, "Pengaruh Perilaku Inovatif, Iklim Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bri Cabang Mojokerto," *J. Ind. Eng. Manag. Res.*, vol. 10, no. 1, 2022.
- [19] H. Syarih, "Pengaruh Kreativitas Individu, Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Kerja Yang Inovatif," in *In Prosiding Seminar Nasional Unimus*, 2023.
- [20] L. Kristianti, "Menparekraf Sebut 5 Langkah Agar UMKM Berkembang Di Sektor Pariwisata," *Antara News*.
- [21] M. Khan, R. P. Raya, and R. Viswanathan, "Enhancing employee innovativeness and job performance through a culture of workplace innovation," *Int. J. Product. Perform. Manag.*, vol. 71, no. 8, pp. 3179–3204, 2022.
- [22] R. Afza, D. I. Siregar, and H. Zaki, "Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan," *DeReMa (Development Res. Manag. J. Manaj.)*, vol. 17, no. 1, pp. 118–130, 2022.
- [23] A. Purwanto, "Tourist satisfaction and performance of tourism industries: how the role of innovative work behaviour, organizational citizenship behaviour?," *J. Ind. Eng. Manag. Res.*, 2022.