

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Untuk membantu penelitian ini maka peneliti membutuhkan beberapa penelitian terdahulu sebagai acuan dalam penulisan skripsi ini sehingga terdapat beberapa informasi yang diambil dari peneliti terdahulu sebagai bahan referensi pembuatan penelitian yang akan diuji ulang oleh peneliti sekarang. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis sekarang:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil
1.	(Dika Putri, 2017)	Pengaruh komitmen organisasi dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan Study pada Hotel Resty Menara Pekanbaru	Komitmen organisasi (X1), Keterlibatan kerja (X2) dan Kinerja karyawan (Y)	<p>1.komitmen organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru</p> <p>2.Keterlibatan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru.</p> <p>3.Pengaruh komitmen organisasi dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai tingkat pengaruh yang positif dan signifikan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru</p> <p>Reponden: Seluruh karyawan yang berjumlah 106</p>
2.	(Herawati et al., 2020)	Keterkaitan antara keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan,	Keterlibatan kerja (X), Kinerja karyawan (Y),	1. Adanya hubungan yang positif dan signifikan antara keterlibatan kerja terhadap kreativitas

		<p>keativitas karyawan sebagai variabel mediasi</p> <p>Study pada Biro Perjalanan / Travel</p>	Kreativitas karyawan (M)	<p>karyawan.</p> <p>2. Adanya hubungan positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja dan kinerja karyawan.</p> <p>3. Adanya hubungan yang positif dan signifikan terhadap Kreativitas karyawan dan kinerja karyawan.</p> <p>Responden: Seluruh karyawan yang berjumlah 64</p>
3.	(Sendow et al., 2019)	<p>Analisis keterlibatan kerja, kualitas kehidupan kerja, dan intensif terhadap kinerja karyawan Di PT. Air Manado</p>	<p>Keterlibatan kerja (X1), Kualitas kehidupan kerja (X2), Terhadap kinerja karyawan (Y)</p>	<p>1. Secara simultan keterlibatan kerja, kualitas kehidupan kerja dan insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>2. Secara parsial keterlibatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>3. Secara parsial kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>4. Secara parsial insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>Responden: Seluruh karyawan yang berjumlah 186</p>
4.	(Dwiyanto, 2021)	<p>Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan dengan kreativitas sebagai mediator Pada Agensi kreatif Semarang</p>	<p>Employee engagement sebagai (x), kinerja karyawan sebagai (y), kreativitas sebagai (M)</p>	<p>1. Employee engagement memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada agensi kreatif di Kota Semarang.</p> <p>2. Employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas karyawan pada agensi kreatif di Kota Semarang.</p> <p>3. Kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada agensi kreatif di Kota Semarang.</p> <p>4. Employee engagement dan kinerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan positif baik secara langsung maupun dengan peran kreativitas sebagai mediator parsial</p> <p>Responden: Seluruh karyawan yang berjumlah 56</p>
5.	Sasli Rais (2023)	<p>Penguatan kepemimpinan transformasional</p>	<p>Kepemimpinan tranformasional sebagai (X1),</p>	<p>1. Peningkatan kreativitas guru dapat dilakukan dengan penguatan kepemimpinan transformasional</p>

		<p>dan keterlibatan kerja untuk meningkatkan kreativitas</p> <p>Pada guru tetap madrasah tsanawiyah di Kota Madiun</p>	<p>keterlibatan sebagai (X2) dan kreativitas sebagai (Y)</p>	<p>dan keterlibatan kerja; terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan kreativitas guru sehingga kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kreativitas guru.</p> <p>2. Adanya hubungan positif yang signifikan antara keterlibatan kerja dengan kreativitas guru sehingga penguatan keterlibatan kerja dapat meningkatkan kreativitas guru</p> <p>3. Adanya hubungan positif yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja secara bersama-sama dengan kreativitas guru sehingga penguatan kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja secara bersama-sama dapat meningkatkan kreativitas guru.</p> <p>Responden: Seluruh karyawan tetap yang berjumlah 42</p>
6.	(Aria Elshifa, 2020)	<p>Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Orientasi Belajar terhadap Kinerja</p> <p>Karyawan dengan Mediasi Kompetensi</p>	<p>Keterlibatan kerja (X1), orientasi (X2), kompetensi (Y1) dan kinerja karyawan (Y2)</p>	<p>1. Adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel keterlibatan kerja dengan variabel kompetensi karyawan.</p> <p>2. Variabel orientasi belajar memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kompetensi karyawan.</p> <p>3. Variabel keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.</p> <p>4. Variabel orientasi belajar memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap variabel kinerja karyawan pegawai Karyawan.</p> <p>5. Variabel kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan</p> <p>6. Variabel keterlibatan kerja terhadap variabel kinerja karyawan dengan mediasi variabel kompetensi menunjukkan adanya signifikan maka variabel kompetensi yang memediasi</p>

				<p>memiliki pengaruh variabel keterlibatan terhadap variabel kinerja karyawan.</p> <p>Responden: Seluruh karyawan yang berjumlah 52</p>
--	--	--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Sumber : Data diolah penulis

2.2 Landasan Teori

Keterlibatan Kerja

1. Pengertian keterlibatan kerja

Menurut (Robbins, 2014) keterlibatan kerja adalah derajat dimana orang dikenal dari pekerjaannya, dan menganggap prestasinya penting untuk harga diri. Menurut (Wellins dan Concelman 2004) keterlibatan kerja adalah kekuatan ilusif yang memotivasi karyawan meningkatkan kinerja pada level yang lebih tinggi, energi ini berupa komitmen terhadap organisasi, rasa memiliki pekerjaan dan kebanggaan, usaha yang lebih (waktu dan energi), semangat dan ketertarikan, komitmen dalam melaksanakan pekerjaan.

Sementara itu, Bakker dan Xanthopoulou (2013) menyatakan bahwa keterikatan kerja merupakan suatu hal yang positif, terpenuhi, pengalaman yang berhubungan dengan pekerjaan meliputi tiga dimensi yang saling melengkapi yaitu *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Dari beberapa pendapat ahli di atas, peneliti menarik kesimpulan keterlibatan kerja adalah sikap dan perilaku individu dalam menjalankan peran kerjanya dengan mengekspresikan dirinya secara total baik secara fisik, kognitif, afektif dan emosional.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan kemampuan individu dalam mencapai syarat pekerjaan, yaitu individu dapat menyelesaikan target kerja secara tepat waktu atau tidak melebihi batas waktu yang ditentukan sehingga tujuan akan sesuai dengan etika perusahaan. Sehingga kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Keterlibatan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja menurut (Lodahl & Kejnar, 1965) ada 2 yaitu:

a. Variabel Personal

Variabel personal tersebut dapat mempengaruhi keterlibatan kerja yaitu variabel demografi dan psikologis.

Variabel demografi yaitu mencakup usia, pendidikan, jenis kelamin, status pernikahan, jabatan, dan senioritas. Variabel psikologis mencakup tentang intrinsic/extrinsic need strength, nilai-nilai kerja, *locus of control*, kepuasan terhadap karakteristik/hasil kerja, usaha kerja, performansi kerja, absensi, dan intensi turnover.

b. Variabel Situasional

Variabel situasional tersebut dapat mempengaruhi keterlibatan kerja yang mencakup tentang pekerjaan, organisasi, dan lingkungan sosial budaya.

3. Dimensi dan Indikator Keterlibatan Kerja

Menurut (Schaufeli & Bakker, 2004) membagi keterlibatan kerja menjadi 3 dimensi yaitu:

1. Vigor (semangat)

Vigor melibatkan ketahanan mental saat bekerja yang dapat dinilai dari semangat yang ditunjukkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya yang dapat dilihat dari energi tinggi saat bekerja, kemauan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan, serta ketekunan dalam menghadapi kesulitan dalam bekerja dan ketelitian untuk meminimalisir kesalahan.

2. Dedication (dedikasi)

Mengacu pada keterlibatan seseorang dalam mengalami rasa antusiasme dan kebanggaan. Aspek dedikasi meliputi keterlibatan tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukan dan kebanggaan terhadap pekerjaan yang dilakukannya selalu merasakan timbulnya inspirasi dari pekerjaan yang dilakukan.

3. Absorption (penyerapan)

Merupakan aspek yang mengacu pada konsentrasi dan keseriusan dalam bekerja, tingkat absorption yang tinggi menunjukkan seseorang yang bahagia dan menikmati pekerjaan mereka serta tenggelam dalam pekerjaan.

Menurut (Schaufeli et al., 2006) telah mengembangkan secara singkat tentang pengukuran keterlibatan kerja menjadi 9 butir pernyataan sebagai berikut:

1. Di tempat kerja, merasa penuh dengan energi
2. Dalam bekerja, merasa kuat dan bertenaga
3. Antusias dalam melakukan pekerjaan saya
4. Pekerjaan menginspirasi
5. Saat bangun tidur di pagi hari, merasa bersemangat untuk pergi bekerja
6. Merasa senang saat bekerja secara intensif
7. Bangga dengan pekerjaan yang dilakukan
8. Larut dalam pekerjaan
9. Merasa terbawa dengan pekerjaan ketika sedang bekerja

2.2.2 Kinerja karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah kemampuan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Suatu pekerjaan mempunyai syarat syarat untuk dapat dilakukannya dalam mencapai tujuan.

Menurut (Mangkunegara, 2017) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

(Rerung 2019:54) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan dievaluasi, di mana kinerja karyawan adalah kontribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam pencapaian tujuan organisasi.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, yaitu ketika target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Djeremi, Hasiolan, L. B., & Minarsih 2014), Mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Efektifitas dan efisiensi yaitu, suatu tujuan tertentu akhirnya tercapai berarti kegiatan yang dilakukan efektif, tetapi apabila melakukan kegiatan yang tidak dicari atau tidak ada tujuannya walaupun hasilnya memuaskan maka kegiatan tersebut tidak efisien.
2. Otoritas (wewenang) yaitu Perintah anggota kepada anggota yang lain untuk melakukan kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.

3. Disiplin yaitu mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku, disiplin anggota kerja berarti kegiatan anggota yang bersangkutan sesuai perjanjian kerja dengan organisasi dimana ia bekerja.
 4. Inisiatif yaitu kreatifitas dalam membentuk ide dalam merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.
 5. Lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja yang baik juga dibutuhkan dalam suatu organisasi. Pegawai yang peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan menegerjakan tugas yang baik.
3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Williams & Anderson, 1991) mengukur kinerja karyawan 5 butir sebagai berikut:

1. Memenuhi tanggungjawab.
2. Menyelesaikan tugas secara memadai.
3. Melakukan tugas sesuai dengan pimpinan.
4. Memenuhi persyaratan kinerja.
5. Terlibat dalam kegiatan yang secara langsung akan mempengaruhi evaluasi kerja.

2.2.3 Kreativitas Karyawan

1. Pengertian Kreativitas Karyawan

Menurut (Hong et al., 2018) kreativitas karyawan adalah kemampuan karyawan untuk menciptakan ide baru yang berguna dimana ide tersebut muncul bergantung pada karakteristik kognitif

setiap karyawan dan tingkat kreativitas yang dimiliki karyawan mampu dibimbing dan dikembangkan dengan konteks organisasi dan budaya yang individu atau karyawan jalani. Sebagai contoh karyawan yang kreatif yaitu seorang karyawan disebuah perusahaan dapat memberikan ide yang menarik kepada perusahaan sebagai prasyarat pekerjaan.

Kreativitas karyawan memiliki pengertian sebagai penilaian ide untuk mengembangkan produk, praktik, pelayanan, dan prosedur perusahaan yang baru atau asli yang bermanfaat yang dihasilkan oleh karyawan (Farmer, 2017). Karyawan yang kreatif memiliki ciri-ciri yang berbeda dengan karyawan yang kurang kreatif.

Karyawan yang kreatif akan memiliki pengembangan kemampuan dan pengetahuan yang baik, sedangkan karyawan yang kurang kreatif akan bekerja menurut kemampuan dan gaya kerja yang sudah ada sebelumnya dan tidak mampu menciptakan ide baru. Karyawan yang kreatif biasanya akan menjadi seorang yang independen dan sering bertindak di luar kebiasaan, berani beresiko, dan akan memiliki ketertarikan serta keterbukaan untuk melakukan eksperimen baru (Simonton dalam Anas, 2014).

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kreativitas Karyawan

Menurut (Munandar, 1997) faktor-faktor yang dapat mendorong terwujudnya kreativitas individu diantaranya:

- a) Dorongan dari dalam diri sendiri. Setiap individu memiliki kecenderungan atau dorongan dari dalam dirinya untuk

berkreativitas, mewujudkan potensi, mengungkapkan dan mengaktifkan semua kapasitas yang dimilikinya. Dorongan ini merupakan motivasi primer untuk kreativitas ketika individu membentuk hubungan-hubungan baru dengan lingkungannya dalam upaya menjadi dirinya sepenuhnya.

- b) Dorongan dari lingkungan, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kreativitas berupa kemampuan berpikir dan sifat kepribadian yang berinteraksi dengan lingkungan tertentu. Faktor kemampuan berpikir terdiri dari kecerdasan (inteligensi) dan pemerayaan bahan berpikir berupa pengalaman dan ketrampilan. Faktor kepribadian terdiri dari ingin tahu, harga diri dan kepercayaan diri, sifat mandiri, berani mengambil resiko.

Kreativitas akan sangat membantu organisasi dalam merespon setiap perubahan yang mungkin saja terjadi di dunia bisnis yang penuh persaingan. Selain itu, menciptakan, atau memunculkan ide-ide baru untuk memperbaiki kondisi, merupakan komponen penting dari diri individu dan dengan demikian hal ini menjadi potensi bagi banyak pekerja (Ellsworth, 2002 dalam Riansyah & Sya'roni, 2014).

3. Indikator Kreativitas karyawan

Menurut (Zhou & George, 2001) mengukur kreativitas karyawan mempunyai 13 butir pernyataan sebagai berikut:

1. Menyarankan cara-cara baru untuk mencapai tujuan atau sasaran.
2. Memunculkan ide-ide baru dan praktis untuk meningkatkan kinerja.

3. Mencari teknologi, proses, teknik, atau ide produk baru.
4. Menyarankan cara-cara baru untuk meningkatkan kualitas.
5. Sumber ide kreatif yang bagus.
6. Tidak takut mengambil risiko.
7. Mempromosikan dan memperjuangkan ide kepada orang lain.
8. Menunjukkan kreativitas dalam pekerjaannya ketika diberi kesempatan.
9. Mengembangkan rencana dan jadwal yang memadai untuk implementasi ide ide baru.
10. Mempunyai ide-ide baru dan inovatif.
11. Memberikan solusi kreatif untuk masalah.
12. Sering kali memiliki pendekatan bar terhadap masalah.
13. Menyarankan cara-cara baru dalam melakukan tugas kerja.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Antara keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

keterlibatan kerja pegawai yang menganggap pekerjaannya itu hal penting bagi dirinya, serta akan membuat pegawai lebih termotivasi, lebih produktif dan lebih berkomitmen terhadap pekerjaannya. Keterlibatan kerja sebagai derajat seseorang memperlihatkan keterlibatan emosional dengan pekerjaannya yang mempunyai hubungan erat terhadap kinerja.

Dalam perspektif organisasi, keterlibatan kerja merupakan kunci dalam memotivasi pegawai dan merupakan basis fundamental dalam mencapai keunggulan kompetitif. Sedangkan dalam perspektif individu, keterlibatan kerja merupakan kunci pertumbuhan dan kepuasan karyawan dalam lingkungan kerja yang memotivasi untuk mencapai tujuan (Brown dalam Christina 2016). Hal ini menyatakan Keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Dika Putri, 2017) Keterlibatan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru.

2.3.2 Hubungan antara keterlibatan kerja terhadap kreativitas karyawan

Keterlibatan kerja dalam suatu organisasi tetap penting untuk kemajuan positif suatu organisasi, lembaga, atau perusahaan. Keterlibatan kerja juga sangat penting dalam hal merangsang sikap kerja yang lancar dalam suatu organisasi yang pada akhirnya dapat memengaruhi keberhasilan organisasi. Studi oleh (Bakker et al., 2020) berpendapat bahwa karyawan yang tekun terlibat dengan pekerjaannya masing-masing kemungkinan besar akan menunjukkan tingkat peningkatan yang tinggi dalam kinerja kreatifnya di tempat kerja.

Kreativitas dijelaskan sebagai pengembangan ide-ide baru, unik, dan bermanfaat yang penting bagi efektivitas dan efisiensi berbagai

proses. Dikatakan bahwa kreativitas merupakan prasyarat untuk ide, produk, dan layanan baru dan berguna. Kreativitas adalah hasil pemikiran kreatif individu dan keahlian yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman masa lalu. Kreativitas pada karyawan merupakan suatu proses yang melampaui dan melampaui perilaku normal.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Fadhlurrahman & Tantra, 2022) menyimpulkan bahwa keterlibatan kerja terhadap kreativitas karyawan ada hubungan positif signifikan pada anggota koperasi kota sukabumi

2.3.3 Hubungan antara kreativitas karyawan terhadap kinerja karyawan

Kreativitas tidak hanya sekedar keberuntungan tetapi merupakan kerja keras yang disadari. Kegagalan bagi orang yang kreatif hanyalah merupakan variabel pengganggu untuk keberhasilan. Orang yang kreatif menggunakan pengetahuan yang kita semua memilikinya dan membuat lompatan yang memungkinkan, mereka memandang segala sesuatu dengan cara-cara yang baru. Kreativitas memungkinkan penemuan-penemuan baru dalam bidang ilmu dan teknologi, serta dalam semua bidang usaha manusia.

Salah satu kendala konseptual utama terhadap studi kreativitas adalah pengertian kreativitas sebagai sifat yang diturunkan/diwariskan oleh orang yang berbakat luar biasa atau genius, kreativitas,

disamping bermakna baik untuk pengembangan diri maupun untuk pembangunan masyarakat juga merupakan salah satu kebutuhan pokok manusia, yaitu kebutuhan akan perwujudan diri sebagai salah satu kebutuhan paling tinggi bagi manusia. Salah satu kunci meningkatkan daya saing dalam suatu perusahaan adalah mendorong laju inovasi sebuah perusahaan agar bisa bersaing, baik di tingkat lokal, nasional, dan lingkungan global. Tetapi pernyataan teoritis tersebut tidaklah mudah diterapkan di tingkatan empiris. Inovasi bukanlah sesuatu yang sederhana dan juga bukan suatu yang bisa diperoleh dengan mudah oleh setiap organisasi yang mempunyai gejala yang sama yaitu rendahnya daya saing.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Dama & Ogi, 2018) menyatakan bahwa kreativitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada pegawai PT Bank Mandiri (persero) Tbk Manado.

2.3.4 Hubungan antara keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kreativitas karyawan

Keterlibatan kerja didefinisikan sebagai derajat dimana orang dikenal dari pekerjaannya, partisipasi aktif di dalamnya, dan menganggap prestasinya penting untuk harga diri (Robbins, 2003:100). Robbins & Coulter (2012:377) menyatakan bahwa keterlibatan kerja merupakan tingkat pengidentifikasian karyawan dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya,

dan menganggap kinerjanya di pekerjaannya adalah lebih penting untuk kebaikan dirinya sendiri.

Keterlibatan kerja di definisikan sebagai proses partisipatif yang menggunakan seluruh kapasitas karyawan dan dirancang untuk mendorong peningkatan komitmen bagi suksesnya suatu organisasi (Robbins, 2022). Dalam teori kreativitas Amabile (Amabile dan Mueller, 2008), motivasi tugas atau keterlibatan dalam pekerjaan merupakan salah satu pendorong kreativitas terbesar di tempat kerja. Karyawan menjadi lebih kreatif ketika mereka termotivasi secara intrinsik dan terlibat dalam pekerjaan mereka anggap menarik atau menantang. Ketika orang menjadi kreatif, mereka bekerja lebih cerdas mulai mengembangkan cara-cara inovatif dalam menyelesaikan permasalahan pekerjaan sehari-hari yang pada akhirnya bersifat positif mempengaruhi kinerja mereka secara keseluruhan (Amabile dan Kramer, 2007).

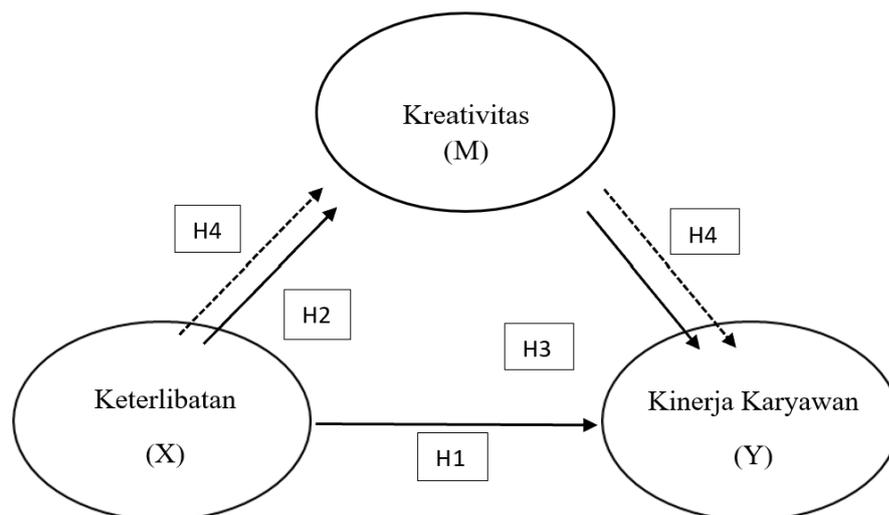
Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Herawati et al., 2020). Menyatakan bahwa Keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kreativitas karyawan dinyatakan positif dan signifikan pada biro perjalanan/Trevel

2.4 Kerangka konseptual

Kerangka konseptual merupakan suatu bentuk kerangka berpikir yang dapat digunakan sebagai pendekatan dalam memecahkan masalah. Berdasarkan penjabaran tinjauan teori dan penelitian

terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini yaitu variabel bebas (independent variable) adalah keterlibatan kerja (X). Sedangkan variabel terikatnya (dependent variable) adalah kinerja karyawan (Y). Yang dimana kemudian dimediasi oleh kreativitas karyawan (M) sebagai variabel mediasi.

Dari uraian pemikiran tersebut di atas, peneliti bermaksud mencoba untuk memperjelas melalui peran mediasi kreativitas karyawan pada pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan sketsa seperti gambar dibawah ini:



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara atau pernyataan sementara yang digunakan untuk menyelesaikan suatu permasalahan dalam penelitian yang kebenarannya harus diuji secara empiris, hipotesis dari penelitian ini sebagai berikut:

H1: Diduga terdapat pengaruh antara keterlibatan (X) terhadap kinerja karyawan (Y)

H2: Diduga terdapat pengaruh antara keterlibatan (X) terhadap kreativitas (M)

H3: Diduga terdapat pengaruh antara Kreativitas (M) terhadap kinerja karyawan (Y)

H4: Diduga kreativitas (M) memediasi hubungan antara keterlibatan (X) dan Kinerja karyawan (Y)