

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini tidak lepas dari hasil penelitian-penelitian terdahulu yang digunakan sebagai bahan pertimbangan dan referensi. Adapun penelitian yang dijadikan acuan tidak terlepas dari topic pembahasan yang diteliti oleh peneliti yaitu mengenai Keterlibatan Karyawan, kreativitas Karyawan, dan Prestasi Kerja. Perbandingan tersebut dapat dirinci pada table sebagai berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Judul	Metode	Pembahasan
1.	Employee engagement and job performance in Lebanon: the mediating role of creativity  Hussein Nabil Ismail, Adnan Iqbal, dan Lina Nasr (2019)		<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Adanya pengaruh positif signifikan keterikatan karyawan terhadap prestasi kerja.</li> <li>b. Adanya pengaruh positif signifikan keterikatan karyawan terhadap kreativitas</li> <li>c. Kreativitas memiliki hubungan positif dan signifikan dengan prestasi kerja</li> <li>d. Hubungan antara keterlibatan dan prestasi kerja sepenuhnya dimediasi oleh kreativitas</li> </ul>
2.	Explicating intrinsic motivation's impact on job performance: employee creativity as a mediator . (employees working in the retail industry in India)  Jnaneswar K dan Gayathri Ranjit (2022)	Analysis of a Moment Structures (AMOS)	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Motivasi intrinsik berdampak pada prestasi kerja</li> <li>b. Motivasi instrinsik berdampak pada kreativitas karyawan.</li> <li>c. Kreativitas karyawan juga berdampak pada prestasi kerja karyawan.</li> <li>d. Mediasi parsial kreativitas karyawan dalam hubungan motivasi intrinsik-prestasi kerja.</li> </ul>
3.	Impact Of Psychological Capital On Employee Creativity: Mediating Role Of Employee Engagement (employees from corporate	SPSS versi 25	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. PsyCap berhubungan positif dengan kreativitas karyawan</li> <li>b. PsyCap berhubungan positif dengan keterlibatan karyawan</li> <li>c. Keterlibatan Karyawan</li> </ul>

No.	Judul	Metode	Pembahasan
	sector of Pakistan)  Atif Raza, Dr Tahir Saeed , dan Dr Umer Iftikhar (2022)		berhubungan secara signifikan dan positif terhadap Kreativitas d. Keterlibatan karyawan bertindak sebagai parsial mediator antara PsyCap dan kreativitas karyawan.
4.	The effect of employee motivation and employee engagement on job performance mediated by job satisfaction ( employees of retail company X)  Defri Ramadan Wardiansyah, Nur Khusniyah Indrawati, dan Desi Tri Kurniawati (2024)	Structural Equation Model Partial Least Squares (SEM-PLS)	a. Motivasi karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja b. Keterlibatan karyawan tidak dapat meningkatkan prestasi kerja. c. Motivasi karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja d. Keterikatan karyawan tidak dapat meningkatkan kepuasan kerja e. Kepuasan kerja bisa meningkatkan prestasi kerja. Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap prestasi kerja, namun tidak dapat memediasi pengaruh keterikatan karyawan terhadap prestasi kerja.
5.	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap <i>Job Performance</i> Melalui <i>Creativity</i> Sebagai Variabel Mediasi  Agil Rasul Baharsyah dan Dwiarko Nugrohoseno (2021)	<i>Structural equation modelling</i> (SEM)	a. Keterikatan karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. b. Keterlibatan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kreativitas. c. Kreativitas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. d. Kreativitas sebagai variabel mediator mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap hubungan antar keterlibatan keterlibatan dan prestasi kerja. e. Keterlibatan karyawan tidak berhubungan langsung dengan prestasi kerja, namun berhubungan langsung dengan prestasi kerja yang dimediasi oleh kreativitas.
6.	Improving the Effect of Work Satisfaction on Job Performance through Employee Engagement (employees in the companies mining company in Kalimantan)	<i>Structural equation modelling</i> (SEM)	a. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja b. Keterlibatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja c. Keterlibatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan.

No.	Judul	Metode	Pembahasan
	Zainal Arifin, Nazief Nirwanto, Abdul Manan (2019)		d. Peranan Keterlibatan karyawan untuk memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja adalah diterima
7.	Pengaruh Keterlibatan Kerja, Motivasi Dan Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Pt. Mfi (Millenia Fu Iture Industries):(Studi Pada Staff Dan Karyawan Tetap Pt. Mfi Wonorejo)  Isnaini (2020)	analisis regresi linear berganda	a. Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja b. Motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap prestasi kerja c. Stress Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja
8.	Pengaruh Employee Creativity Terhadap Job Performance Yang Dimediasi Oleh Job Satisfaction Pada Karyawan Xyz Hospitality Kota Bandung  Jessica Claudia Kurniawan Dan Yohanes Arianto Budi Nugroho (2021)	software IBM SPSS Statistics 26 dan Macro Hayes PROCESS	1. Kreativitas karyawan berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, 2. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja 3. Kreativitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja 4. Kreativitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja tetapi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.
9.	Keterkaitan antara keterlibatan karyawan, dan kinerja karyawan: kreativitas karyawan sebagai variabel Mediasi (karyawan biro perjalanan di Kota Palembang)  Yusleli Herawati, A. Jalaludin Sayuti, Gst. Ayu Oka Widarti, dan Heri Setiawan (2020)	Analisis korelasi Pearson, analisis regresi bertahap	a. Hubungan antara variabel keterlibatan karyawan dengan kreativitas karyawan dinyatakan positif dan signifikan. b. Hubungan antara variabel keterlibatan kerja dengan kinerja karyawan dinyatakan positif dan signifikan. c. Hubungan antara variable kreativitas karyawan dengan kinerja karyawan dinyatakan positif dan signifikan.
10.	Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (karyawan biro perjalanan wisata di Palembang)	Path Analysis	a. Hubungan antara keterlibatan karyawan dengan kepuasan karyawan dinyatakan tidak berpengaruh signifikan. b. Hubungan antara keterlibatan karyawan dengan kinerja karyawan dinyatakan tidak berpengaruh signifikan.

No.	Judul	Metode	Pembahasan
	Munfaridi & A. Jalaludin Sayuti (2020)		c. Hubungan antara kepuasan pegawai dengan kinerja pegawai dinyatakan berpengaruh signifikan.
11.	Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dimediasi Komitmen Afektif dan Kepuasan Kerja Pada ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Mahakam Ulu  Ariyanti Prima Kambunawati (2022)	SEM (Structural Equation Modelling)	a. Keterlibatan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja b. Komitmen afektif mampu memediasi pengaruh antara keterlibatan kerja terhadap prestasi kerja. c. Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh antara keterlibatan kerja terhadap prestasi kerja
12.	Keterlibatan Karyawan Dan Kinerja Karyawan Di Umkm Provinsi Banten Indonesia: Peran Mediasi Kreatifitas Karyawan  Heri Sapari Kahpi, Syaechurodji, Toni Anwar Mahmud, Urfanul Aulia (2022)	SEM SmartPLS	a. Keterlibatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan b. Hubungan antara keterlibatan karyawan dengan kreativitas, yaitu positif dan signifikan c. Kreativitas karyawan terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan positif yang signifikan d. Hubungan antara Employee Engagement dan kinerja karyawan sepenuhnya dimediasi oleh kreativitas karyawan.

## 2.2 Tinjauan Pustaka

### 2.2.1 Keterlibatan Karyawan

#### 2.2.1.1 Definisi Keterlibatan Karyawan

Schaufeli & Bakker (2006) menjelaskan bahwa keterlibatan karyawan merupakan bentuk dari pemikiran positif, yakni pemikiran yang muncul berkaitan dengan penyelesaian beban kerja yang dimiliki, serta dapat dikarakteristikan dengan *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (Keterlarutan atau Penyerapan).

Sedangkan menurut Kahn (1990) definisi dari keterlibatan karyawan adalah sebagai sebuah pemanfaatan pekerja perorangan dalam organisasi untuk melaksanakan kewajiban, baik dalam keterlibatan pada pekerjaannya, serta menunjukkan perasaan secara emosional dan tingkah laku secara fisik selama perannya untuk menghasilkan kinerja.

Menurut Thomas (2007) keterlibatan karyawan adalah keterkaitan antara tempat kerja secara emosional terhadap pekerjaannya, di mana ciri *engagement* ini sendiri. Ketika seorang individu secara sadar memiliki semangat dan tanggung jawab pada pekerjaannya.

Sehingga dapat diartikan bahwa keterlibatan karyawan merupakan persepsi, perilaku, serta perasaan yang dimiliki oleh seorang individu serta mengembangkan kondisi lingkungan kerja mereka.

#### 2.2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Keterlibatan Karyawan

Faktor-faktor keterlibatan kerja karyawan berdasarkan Bakker & Demerouti (2007), ada tiga faktor yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja karyawan.

##### a. Job Resource

Tekait dengan aspek fisik, sosial, serta organisasi dan memungkinkan karyawan untuk dapat mengurangi tuntutan pekerjaan serta biaya psikologis maupun fisiologis yang berkaitan

dengan pekerjaan yang dimiliki, penencapaian target pekerjaan serta kemampuan menstimulasi pertumbuhan, perkembangan, dan perkembangan personal.

b. *Silence of Job Resources*

Berkaitan dengan seberapa pentingnya sumber daya pekerjaan yang dimiliki oleh para karyawan.

c. *Personal Resources*

Berkaitan dengan karakteristik yang dimiliki oleh para karyawan. Yakni dalam hal kepribadian, sifat, usia dll.

### 2.2.1.3 Dimensi Keterlibatan Karyawan

Adapun dimensi keterlibatan karyawan menurut Schaufeli & Bakker (2006), yaitu:

a. *Semangat (Vigor)*

Yaitu suatu kondisi yang mana dalam hal ini seseorang akan melimpahkan kemampuan dan pikiran yang positif untuk melakukan suatu pekerjaan, keberanian, dan keinginan yang dilakukan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan serta mau bertahan meskipun berada pada rintangan yang banyak.

b. *Dedikasi (Dedication)*

Yaitu suatu bentuk keterlibatan yang ada pada karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dan mempunyai rasa antusias yang tinggi, inspiratif dan bangga terhadap pekerjaannya.

c. Keseriusan / mendalami pekerjaan (*Absorption*)

Yaitu suatu tindakan konsentrasi dalam melakukan suatu pekerjaan, memiliki keseriusan dalam melaksanakan tugas dan menikmati pekerjaan tersebut. Selain itu juga seseorang akan merasa waktu begitu cepat berlalu dan enggan meninggalkan pekerjaan.

2.2.1.4 Indikator Keterlibatan Karyawan

Adapun dimensi keterlibatan karyawan menurut Schaufeli & Bakker (2006), yaitu:

a. Semangat (*Vigor*)

1. Merasa bekerja dengan penuh tenaga
2. Merasa bekerja dengan penuh semangat dan kuat
3. Merasa ingin bekerja dipagi hari atau lebih awal

b. Dedikasi (*Dedication*)

1. Merasa antusias dengan pekerjaannya
2. Merasa terinspirasi dengan pekerjaannya
3. Merasa bangga dalam melakukan pekerjaan

d. Keseriusan / mendalami pekerjaan (*Absorption*)

1. Merasa memiliki keseriusan dalam bekerja
2. Merasa terbawa suasana dalam pekerjaan tanpa melihat waktu.
3. Merasa senang saat bekerja dengan sungguh-sungguh

## 2.2.2 Kreativitas Karyawan

### 2.2.2.1 Pengertian Kreativitas Karyawan

Menurut Zhou dan George (2001), kreativitas karyawan ditempat kerja merupakan sebagai penciptaan pembaharuan, ide yang bermanfaat dan solusi. Kreativitas karyawan adalah kelangsungan hidup jangka panjang dari suatu perusahaan karena dengan adanya kreativitas karyawan akan berpotensi menciptakan ide-ide baru maupun mengembangkan produk yang sudah ada (Samsuri, 2017).

Menurut Sanny *et al.* (2013) kreativitas adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menemukan ide atau inovasi baru mengenai suatu hal baru baik berupa gagasan, benda ataupun karya yang memiliki dampak positif pada pekerjaannya.

Munandar (2009) menyatakan bahwa kreativitas adalah hasil dari interaksi antara individu dan lingkungannya. Seseorang mempengaruhi dan dipengaruhi oleh lingkungan di mana ia berada, dengan demikian baik perubah di dalam individu maupun di dalam lingkungan dapat menunjang atau dapat menghambat upaya kreatif.

Sehingga dapat diartikan bahwa kreativitas karyawan merupakan kemampuan yang dimiliki seorang individu yang bermanfaat dan berdampak positif untuk keberlangsungan hidup jangka panjang Perusahaan.

### 2.2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kreativitas Karyawan

Menurut Munandar (2009) terdapat beberapa faktor yang

mempengaruhi terwujudnya kreativitas individu, antara lain:

a. Motivasi intrinsik

Motivasi dalam diri individu sangat penting untuk mewujudkan keinginan tiap individu selain motivasi dari lingkungannya. Hal - hal yang berpengaruh untuk individu dapat berkreasi antara lain terbuka dengan pengalaman yang didapatkan, mampu menilai situasi dan kondisi yang sesuai dengan pribadi seseorang, dan mampu bereksperimen dengan berbagai konsep.

b. Motivasi ekstrinsik

Hal – hal yang dapat mempengaruhi kreativitas individu dengan didorong dari luar yaitu seperti lingkungan keluarga, sekolah, tempat kerja, dan masyarakat. Lingkungan keluarga merupakan faktor utama yang dapat mempengaruhi kreativitas individu. Lingkungan sekolah akan mempengaruhi peningkatan dan pertumbuhan kreativitas individu pada setiap jenjang sekolah yang ditempuh. Sedangkan lingkungan kerja juga akan mempengaruhi karyawan untuk mengembangkan kreativitasnya. Untuk lingkungan masyarakat akan mempengaruhi kreativitas individu dengan kebudayaan – kebudayaan yang ada pada lingkungan masyarakat

### 2.2.2.3 Dimensi Kreativitas Karyawan

Menurut Zhou & George (2001) kreativitas karyawan mempunyai beberapa dimensi sebagai berikut:

a. Menciptakan Ide Baru

Karyawan yang memiliki kreativitas yaitu karyawan yang selalu mampu mengusulkan atau memberikan ide dan cara untuk mencapai tujuan guna meningkatkan kualitas produk dan kinerja karyawan karena mereka adalah sumber ide kreatif.

b. Menciptakan Solusi

Karyawan yang kreatif mampu menciptakan dan memberikan solusi untuk memecahkan masalah suatu Perusahaan atau organisasi melalui ide-ide kreatif yang diberikan oleh karyawan.

c. Kemauan Bekerja Keras

Karyawan yang kreatif akan berusaha bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan kreativitas yang dimilikinya, seperti halnya mencari metode baru dalam menciptakan produk.

#### 2.2.2.4 Indikator Kreativitas Karyawan

Adapun indikator prestasi kerja menurut Zhou & George (2001), yaitu sebagai berikut:

a. Menciptakan ide baru

1. Menyarankan cara-cara baru untuk mencapai tujuan atau sasaran.
2. Datang dengan ide-ide baru dan praktis untuk ditingkatkan pertunjukan.
3. Mencari teknologi, proses, teknik baru, dan/atau ide produk.
4. Menyarankan cara-cara baru untuk meningkatkan kualitas.

b. Menciptakan solusi

1. Memiliki sumber ide kreatif yang bagus.
2. Tidak takut mengambil risiko.
3. Mempromosikan dan memperjuangkan ide kepada orang lain.
4. Menunjukkan kreativitas dalam pekerjaan ketika diberi kesempatan.
5. Mengembangkan rencana dan jadwal yang memadai untuk implementasi ide-ide baru.

c. Kemauan Bekerja Keras

1. Memiliki ide-ide baru dan inovatif.
2. Memiliki solusi kreatif terhadap permasalahan.
3. Memiliki pendekatan baru terhadap masalah.
4. Meampu menyarankan cara-cara baru dalam melakukan tugas kerja

## **2.2.3 Prestasi Kerja**

### **2.2.3.1 Definisi Prestasi Kerja**

Menurut Yang dan Hwang (2014) prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai karyawan yang melebihi standar kerja dalam kurun waktu yang telah ditentukan. Prestasi Kerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam sebuah perusahaan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan.

Deadrick & Gardner (1999) mendefinisikan prestasi kerja sebagai hasil kerja yang dicapai untuk setiap fungsi pekerjaan selama periode waktu tertentu. Prestasi kerja didefinisikan sebagai hasil yang berhubungan dengan pekerjaan yang mengacu pada tujuan untuk mencapai tujuan organisasi yang diukur dengan evaluasi kinerja pada tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan (Sharma *et al.*, 2009).

Menurut Viswesvaran & Ones (2000) prestasi kerja mengacu pada tindakan, perilaku, dan hasil yang dapat diperhitungkan dan dihasilkan karyawan yang terkait dengan kontribusi karyawan pada tujuan organisasi.

Sehingga dapat diartikan bahwa prestasi kerja merupakan sebuah hasil yang telah dicapai oleh seorang individu dalam mengerjakan tugas pekerjaan mereka sehingga akan berdampak pada tujuan organisasi itu sendiri.

#### 2.2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno (2015:95) banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai antara lain:

1. Kesetiaan, kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar dari rongrongan orang yang tidak bertanggungjawab.
2. Kejujuran, yaitu Kejujuran pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya dalam memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri.
3. Kedisiplinan, yaitu disiplin pegawai dalam memenuhi peraturan-

peraturan yang ada dan mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

4. Kreativitas, yaitu kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga bekerja lebih berdaya dan berguna.
5. Motivasi, yaitu proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.
6. Komunikasi, yaitu kesediaan pegawai itu berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lainnya.
7. Kepemimpinan, yaitu Kemampuan seorang pemimpin untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja.
8. Kepribadian, yaitu sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai yang baik dan penampilan simpatik serta wajar dari pegawai tersebut.
9. Lingkungan Kerja, bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerjanya.
10. Kompensasi, segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan objek yang dikecualikan dari pajak pendapatan.
11. Tanggung jawab, yaitu Kesediaan pegawai dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana

dan prasarana yang dipergunakannya, perilaku.

#### 2.2.3.3 Dimensi Prestasi Kerja

Menurut Yang dan Hwang (2014) prestasi kerja memiliki dua dimensi yaitu Kinerja Kontekstual (*Contextual Performance*) dan Kinerja Tugas (*Task Performance*).

##### a. Kinerja Kontekstual (*Contextual performance*)

Kinerja Kontekstual (*Contextual performance*) yang diuraikan oleh Yang dan Hwang (2014) didefinisikan sebagai kinerja yang melibatkan relawan untuk mengerjakan tugas atau pekerjaan yang secara formal bukan merupakan tanggung jawab pribadi.

##### b. Kinerja Tugas (*Task Performance*)

Kinerja Tugas (*Task Performance*) yang diuraikan oleh Yang dan Hwang (2014) didefinisikan sebagai tingkat efektivitas yang berhubungan dengan kinerja yang dari suatu aktivitas yang memiliki kontribusi terhadap inti operasi atau kegiatan perusahaan.

#### 2.2.3.4 Indikator Prestasi Kerja

Adapun indikator prestasi kerja menurut Yang dan Hwang (2014), yaitu sebagai berikut:

##### a. Kinerja Kontekstual (*Contextual performance*)

1. Merasa lebih unggul dari rekan kerja
2. Mampu menangani keadaan darurat
3. Mampu mencapai tujuan yang ditugaskan

4. Tidak pernah terlambat atau berangkat kerja lebih awal
  5. Memiliki tujuan untuk mencapai kesempurnaan dalam pekerjaan
  6. Jarang melakukan kesalahan
- b. Kinerja Tugas (*Task Performance*)
1. Aktif membantu rekan kerja
  2. Selalu fokus dalam bekerja
  3. Menjaga kesopanan saat bekerja
  4. Mengambil langkah yang tepat dalam menyelesaikan konflik
  5. Aktif Memberi Saran untuk Meningkatkan Kualitas Tempat Kerja
  6. Aktif Mempublikasikan kinerja bisnis
  7. Mampu Menyelesaikan Tugas diluar Tanggung Jawab
  8. Aktif berkoordinasi dengan rekan-rekan kerja.

## **2.3 Hubungan Antar Variabel**

### **2.3.1 Hubungan Antara Keterlibatan Karyawan dan Prestasi Kerja**

Keterlibatan Karyawan menyebabkan prestasi kerja karyawan meningkat tinggi dengan menunjukkan sikap positif dan memotivasi dirinya sendiri serta bertanggung jawab pada pekerjaan mereka (Parker & Griffin, 2011). Dalam hal ini, studi empiris sebelumnya telah mengindikasikan keterkaitan antara keterlibatan karyawan terhadap prestasi kerja yang memiliki pengaruh positif antara satu

sama lain. Penelitian Ismail dkk (2019) menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan keterlibatan karyawan terhadap prestasi kerja. Artinya, tingkat keterlibatan yang tinggi memerlukan semangat dan energi yang harus diinvestasikan dalam pekerjaan, selain ketekunan dan fokus kerja yang mana keterlibatan berdampak pada prestasi kerja.

Penelitian serupa yang dilakukan oleh Zainal Arifin dkk (2019) menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan memiliki dampak positif terhadap prestasi kerja. Dengan demikian untuk memperkuat keterlibatan karyawan selain karyawan harus memperkuat mental kerja, menghargai dan lebih fokus dalam bekerja, perusahaan juga harus selektif dalam mencari karyawan yang memiliki mentalitas yang baik dan upaya untuk memotivasi karyawannya.

### **2.3.2 Hubungan Antara Keterlibatan Karyawan dan Kreativitas Karyawan**

Manajer harus mengukur keterlibatan karyawan mereka karena hal itu adalah pendorong utama perilaku inovatif. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ismail dkk (2019) menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan keterlibatan karyawan terhadap prestasi kerja. Ini menyiratkan bahwa karyawan yang terlibat menikmati pekerjaan dan tugas mereka, yang membuat mereka berpikir kreatif dan bergerak maju bahkan dalam situasi yang tidak pasti (Ismail *et al.*, 2019).

Selain itu, Atif Raza, et al. (2022) juga melakukan studi untuk mengeksplorasi hubungan antara keterlibatan karyawan dan kreativitas karyawan hasilnya ditemukan hubungan yang positif dan signifikan.

### **2.3.3 Hubungan Antara Kreativitas Karyawan dan Prestasi Kerja**

Karyawan yang kreatif mampu menemukan solusi baru untuk masalah dan tantangan pekerjaan yang sedang mereka hadapi dan memungkinkan mereka bekerja lebih efektif dalam memenuhi tugas serta tanggung jawab pekerjaan yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka di tempat kerja. Beberapa studi empiris menunjukkan hubungan positif antara kreativitas karyawan dan prestasi kerja. Pada studi empiris yang dilakukan oleh Jnaneswar & Gayathri (2022) hasilnya menemukan bahwa kreativitas karyawan juga berdampak pada prestasi kerja karyawan.

Selain itu Baharsyah dan Nugrohoseno (2021) juga melakukan studi empiris yang hasilnya telah terbukti bahwa kreativitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hal tersebut menjelaskan kreativitas karyawan muncul karena tantangan pekerjaan yang dihadapi membuat karyawan berpikir kreatif sehingga memunculkan ide-ide yang dapat membantu pekerjaannya.

### **2.3.4 Hubungan Antara Keterlibatan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja yang Dimediasi oleh Kreativitas Karyawan**

Penelitian yang senada dikemukakan oleh Ismail *et al.* (2019)

di mana mengemukakan bahwa kreativitas telah memediasi hubungan antara keterlibatan karyawan terhadap prestasi kerja pada 186 responden yang bekerja di Lebanon. Hal ini menunjukkan hubungan tidak langsung dimana keterlibatan karyawan mempengaruhi prestasi kerja melalui kreativitas karyawan terlebih dahulu, yang kemudian berdampak pada prestasi kerja.

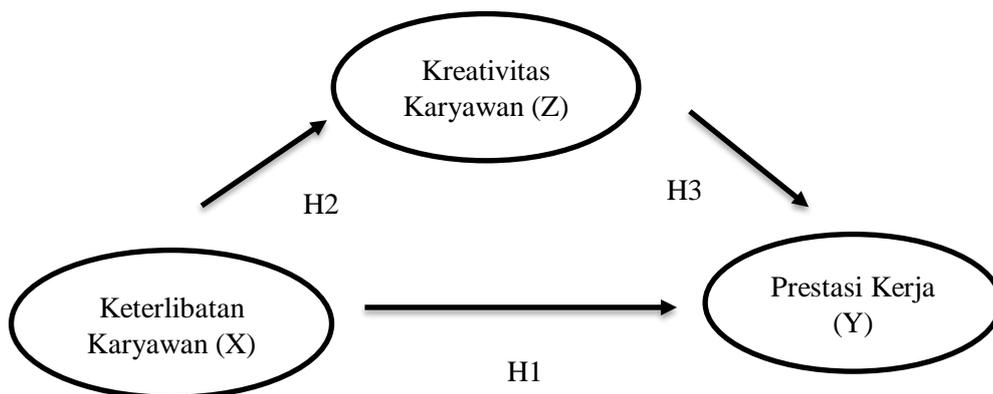
Selain itu Baharsyah & Nugrohoseno (2021) membuktikan bahwa, kreativitas karyawan memediasi hubungan keterkaitan antara keterlibatan karyawan terhadap prestasi kerja pada karyawan industri perbankan di Kabupaten Sumenep. Kreativitas karyawan disini muncul ketika karyawan merasa terlibat, nyaman, dan semangat pada pekerjaan mereka sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja.

#### **2.4 Kerangka Konseptual**

Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab. Prestasi kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas perusahaan. Keterlibatan karyawan dapat dilihat dari sikap karyawan yang baik akan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Dalam konteks ini peneliti menduga bahwa Keterlibatan karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ismail dkk (2019); Rabiatul Ma'arof & Norsiah Mat (2019); Lydia Emuron & Leon Matagi (2022)).

Selain itu kreativitas karyawan juga dapat mempengaruhi prestasi kerja. Karyawan yang kreatif memiliki kemampuan menghasilkan ide baru yang dapat membantu menentukan kualitas dan kelangsungan perusahaan. Sehingga karyawan yang kreatif akan selalu terlibat dalam setiap pekerjaan. Dalam konteks ini peneliti menduga bahwa kreativitas karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja, hal ini sejalan dengan penelitian (Jessica & Yohanes (2021)). Dan peneliti menduga bahwa keterlibatan karyawan berpengaruh terhadap kreativitas karyawan (Yusleli, et al. (2020)).

Berdasarkan dari uraian kajian pustaka serta hubungan antar variable yang telah dijabarkan sebelumnya, penelitian ini menyusun kerangka berpikir yang nantinya dapat memudahkan dalam memahami adanya hubungan antar variabel Keterlibatan Karyawan (X), Prestasi Kerja (Y) dan Kreativitas Karyawan sebagai variable intervening (Z).



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

## 2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian, (Sugiyono, 2013:93). Berdasarkan kerangka konsep di atas, dapat ditarik hipotesis yang masih menjadi dugaan sementara terhadap suatu rumusan masalah pada penelitian sebagai berikut :

H1 : Semakin baik Keterlibatan Karyawan (X) maka akan semakin tinggi Prestasi Kerja (Y)

H2 : Semakin baik Keterlibatan Karyawan (X) maka semakin tinggi Kreativitas Karyawan (Z)

H3 : Semakin baik Kreativitas Karyawan (Z) maka semakin tinggi Prestasi Kerja (Y)

H4 : Keterlibatan Kerja (X) mampu meningkatkan Prestasi Kerja (Y) yang dimediasi oleh Kreativitas Karyawan (Z)