PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN EMPLOYEE SATISFACTION TERHADAP JOB PERFORMANCE MELALUI INNOVATIVE WORK BEHAVIOR SEBAGAI VARIABLE INTERVENING

Hananto Prabowo[1], Suwarto[2]
hananwng@gmail.com[1]
Universitas Esa Unggul

ABSTRAK

Sebuah perusahaan umumnya didirikan oleh pendiri untuk jangka panjang, namun tidak semua perusahaan dapat bertahan dalam jangka panjang. Salah satu hal yang diperhatikan oleh pemilik perusahaan untuk mempertahankan perusahaannya adalah job performance para karyawannya. Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan di bidang perhotelan untuk meningkatkan job performance karyawannya, dengan tetap memperhatikan employee engagement dan employee satisfaction, serta mendorong innovative work behavior para karyawannya. Penelitian ini merupakan penelitian deduktif kuantitatif, menggunakan Structural Equation Model (SEM). Penelitian ini menunjukkan bahwa employee engagement, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap job performance, sehingga langkah-langkah untuk menumbuhkan employee engagement perlu dilakukan oleh manajemen organisasi. Sedangkan employee satisfaction, meskipun tidak selalu berpengaruh terhadap job performance, tetapi bila ditambahkan variabel innovative work behavior dalam bekerja, juga memiliki pengaruh positif terhadap job performance. Dapat disimpulkan bahwa bila didasari innovative work behavior, baik employee engagement maupun employee satisfaction, menunjukkan pengaruh yang positif terhadap job performance. Sehingga jiwa inovasi perlu menjadi budaya organisasi. Saran untuk penelitian selanjutnya adalah, agar responden penelitian menggunakan Obyek penelitian yang lebih luas, sehingga hasil penelitian dapat dijadikan acuan bagi industri perhotelan secara umum

Kata Kunci: Job Performance, Employee Engagement, Employee Satisfaction, Innovative, Work Behavior, Hotelier

PENDAHULUAN

Sebuah perusahaan umumnya didirikan oleh pendiri untuk jangka panjang, namun tidak semua perusahaan dapat bertahan dalam jangka panjang. Berbagai macam cara dilakukan owner demi keberlangsungan dan keberlanjutan usahanya, termasuk juga terhadap internal perusahaan, yaitu karyawan. Semakin banyak pendekatan manajerial kepada kemanusiaan/kekaryawanan, akan menghasilkan karyawan yang lebih baik, yang dapat mendukung kondisi kerja yang berkelanjutan (Hakansson et al, 2017). Karena pada dasarnya organisasi dibentuk oleh orang-orang, jika orang-orang baik hilang, maka organisasi juga akan hilang (Diwakar et al, 2023). Pendekatan Manajerial tersebut salah satunya dengan meningkatkan Job performance, yang diidentikkan dengan efektivitas serta efisiensi (Katili et al, 2021).

Job performance dapat dipengaruhi oleh Innovative work behavior (Deng at al, 2022), yang dapat diartikan sebagai perilaku bekerja yang inovatif. Apalagi di era online saat ini, dimana interaksi online membuat hubungan antar manusia menjadi terkoneksi secara dalam dan kompleks (Madouni, 2020), diperlukan inovasi-inovasi baru untuk mengimbangi kompleksitas tersebut. Inovasi sendiri dapat dilihat sebagai 3 (tiga) hal berbeda, yaitu: inovasi sebagai hasil, inovasi sebagai proses, dan inovasi sebagai pola pikir (Kahn, 2018). Dalam hal kita belum mampu berinovasi, maka kerjasama dengan lembaga penelitian dan

organisasi lain menjadi sangat penting (Tavani et al, 2018).

Untuk mendorong inovasi, diperlukan komitmen dari anggota organisasi, sehingga timbul keterikatan dengan karyawan/employee engagement, semakin tinggi employee engagement akan meningkatkan komitmen terhadap organisasi (Anindita & Seda, 2018). Selain itu, manajemen sumber daya manusia (SDM) juga dipandang perlu dalam memberikan pengaruh positif dalam employee engagement (Saks, 2022). Karena selain dari sudut pandang individu, employee engagement dapat diidentifikasi sebagai keterlibatan kerja karyawan dan keterlibatan organisasi (Han & Chen, 2021). Sehingga dibutuhkan keterlibatan manajemen SDM.

Variabel lain dalam penelitian ini yang dipandang dapat mempengaruhi job performance adalah employee satisfaction, yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain lima indikator utama yaitu pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, rekan kerja, gaji, serta atasan (Fidyah & Setiawati, 2019). Di sisi lain semakin tinggi kepuasan karyawan/employee satisfaction semakin tinggi pula kinerja karyawan/job performance (Halim, 2020). Artinya employee satisfaction memang merupakan salah satu hal penting yang harus diperhatikan saat meneliti tentang job performance. Apalagi di era online saat ini, dimana pekerjaan dapat terhubung 24 jam, bisa jadi pekerjaan berlangsung tanpa batas, padahal harus ada batasan kontrol terhadap waktu dan energi dalam peran pekerjaan dan peran non pekerjaan (Kossek et al, 2022). Sehingga perlu peran dan fungsi dari HR (Human Resources) manajemen untuk memberikan batas antara pekerjaan dan non pekerjaan, agar employee satisfaction dan produktivitas terjaga, karena ada hubungan positif antara HR (Human Resources) manajemen dengan produktivitas karyawan (Pudiastuti & Sukmo, 2021)

Penelitian ini mengacu pada jurnal utama dari Jianwei Deng et al (Deng at al, 2022), yang berjudul "Behavioural and economic impacts of end-user computing satisfaction: Innovative work behaviour and job performance of employees. Kesenjangan penelitian terdahulu dengan penelitian ini terdapat pada variabel employee engagement dan employee satisfaction. Dimana pada penelitian terdahulu variabel tersebut hanya fokus pada end-user computing satisfaction saja, tidak pada employee satisfaction. Dan variabel employee engagement dalam penelitian ini lebih luas dari sekedar variabel high-activated positive emotion di penelitian sebelumnya. Penelitian ini secara filosofis memiliki benang merah yang sama dengan penelitian sebelumnya, tetapi obyek penelitiannya berbeda. Penelitian sebelumnya tidak spesifik kepada perusahaan tertentu, dalam penelitian ini spesifik di industri perhotelan. Grand theory dari penelitian ini adalah "Innovative work behaviour and job performance are important for enterprises to develop their core competitiveness and ensure survival" (Deng at al, 2022).

Hasil keluaran dari penelitian ini diharapkan untuk membantu perusahaan di bidang perhotelan untuk meningkatkan job performance karyawannya, dengan tetap memperhatikan employee engagement dan employee satisfaction, serta mendorong innovative work behavior para karyawannya.

METODOLOGI

Variabel dalam penelitian ini ada tiga, yaitu: Job performance/Y (Variabel Dedogen), Innovative Work Behavior (Variabel Intervening), Employee engagement/X1, dan Employee Satisfaction/X2 (Variabel Indogen). Pengukuran variabel-variabel tersebut mengacu pada penelitian sebelumnya dari Jianwei (Deng at al, 2022), dengan penyesuaian operasional penelitian. Dengan detail employee satisfaction 12 pertanyaan, employee engagement 3 pertanyaan, innovative work behavior 9 pertanyaan, dan job performance 4 pertanyaan. Sehingga total menjadi 28 pertanyaan.

Metode survei dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuisioner secara online dengan Google Form. Pengukuran semua pertanyaan pada penelitian ini diukur memakai skala interval likert 1-6, angka 1 berarti sangat tidak setuju, sedangkan angka 6 berarti sangat setuju.

Populasi dalam Penelitian ini yaitu perusahaan yang bergerak dibidang jasa perhotelan. Dengan sampel penelitian hotel bintang 3, bintang 4, dan bintang 5 yang berlokasi di Jabodetabek (Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, Bekasi). Sampel penelitian dengan menggunakan metode purposive sampling yang terdiri dari karyawan tetap pada industri perhotelan dengan berfokus pada karyawan yang sudah bekerja dalam kurun waktu minimal 3 bulan. Responden dijamin kerahasiaan identitas mereka dan sifat sukarela partisipasi mereka dalam penelitian. Waktu penelitian dilakukan pada bulan September 2023 sampai dengan Oktober 2023.

Penelitian ini merupakan penelitian deduktif kuantitatif, menggunakan Structural Equation Model (SEM), data diolah dan dianalisis dengan menggunakan aplikasi SPSS 26 dan Smart PLS. Uji validitas penelitian dilakukan dengan menggunakan pengukuran bivariate, dimana bila nilai Sig.(2-tailed) pada bivariate dibawah 0.05, maka analisis faktor dapat diterima, bila di atas 0.05, maka tidak dapat diterima. Kemudian uji reliabilitas menggunakan pengukuran Cronbach's Alpha dimana nilai diatas 0,7 maka data dapat diterima. Selanjutnya dilakukan pretest dilakukan terhadap 30 orang responden dengan bertujuan untuk menguji validitas reliabilitas/uji butir. Setelah melakukan analisis pretest dilakukan pengambilan data sejumlah responden yang diteliti. Total responden penelitian mengikuti Hair (Hair et al, 2010), yang menyampaikan bahwa jumlah responden penelitian kuantitatif minimal 5 (lima) kali jumlah pertanyaan, sehingga total responden dalam penelitian ini adalah 5x28 pertanyaan = 140 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dilakukan pre-test terhadap 30 responden, menggunakan SPSS, uji validitas penelitian dilakukan dengan menggunakan pengukuran bivariate, dimana bila nilai Sig.(2-tailed) pada bivariate dibawah 0.05, maka analisis faktor dapat diterima, bila di atas 0.05, maka tidak dapat diterima. Kemudian uji reliabilitas menggunakan pengukuran Cronbach's Alpha dimana nilai diatas 0,7 maka data dapat diterima. Dalam penelitian ini angka bivariate seluruhnya dibawah 0.05, dan seluruh nilai cronbach's alpha diatas 0,7 sehingga seluruh pernyataan valid dan reliabel, selanjutnya digunakan dalam penelitian terhadap 150 responden yang mengisi google form.

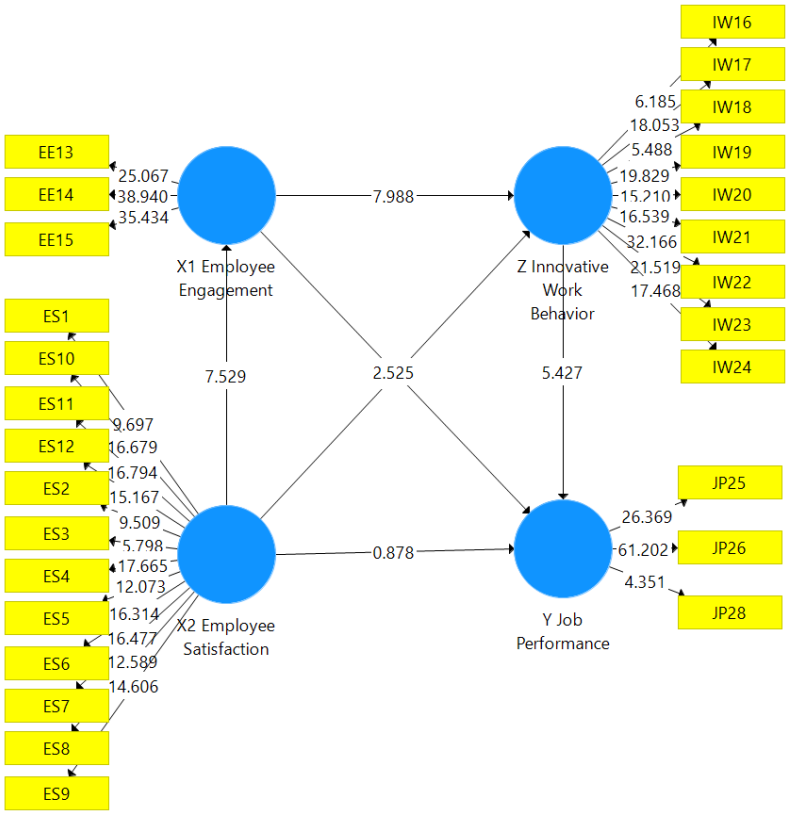
150 responden penelitian tersebut terdiri dari terdiri dari para hotelier atau orang-orang yang bekerja di bidang perhotelan, dengan masa kerja lebih dari 3 bulan di industri hotel wilayah Jabodetabek. Dengan komposisi 60,7% laki-laki dan 39,3% perempuan. Secara level terdapat 53,3% level staff, kemudian 19,3% level Supervisor, dan 27,3% level manager. Sedangkan secara usia, sebanyak 50,6% berusia dibawah 30 tahun, 31,3% berusia 30-40 tahun, dan 18% berusia diatas 40 tahun. Dengan pendidikan sebanyak 49,3% SMU/SMK, untuk S1 sebanyak 46%, S2 sebanyak 4,3%, dan S3 sebanyak 0,7%. Masa kerja diatas 3 bulan tetapi kurang dari 1 tahun sebanyak 17,3%, masa kerja 1 sampai 3 tahun sebanyak 36%, dan masa kerja diatas 3 tahun sebanyak 46,7%.

Uji validitas dan reliabilitas konstruk model dalam penelitian ini menggunakan SmartPLS berdasarkan rekomendasi dari Chin (1998), dimana loading factor yang disyaratkan SmartPLS 3.0 adalah ≥ 0.5. Ditemukan 1(satu) indikator yang memiliki loading factor dibawah 0,5 yaitu JP 27, dengan loading factor sebesar 0,149 sehingga dilakukan pengukuran kembali tanpa indicator JP 27. Hasil pengukuran ulang tanpa indikator JP 27

menunjukkan hasil yang valid karena seluruh loading factor memiliki angka diatas 0,5. Untuk Uji reliabilitas berdasarkan Hair (Hair et al, 2014), nilai Composite Reliabiliy (CR) dapat memenuhi ketentuan bila angkanya ≥ 0,7. Dengan angka Employee Engagement (X1): 0,887; kemudian Employee Satisfaction (X2): 0,915; Innovative Work Behavior (Z): 0,824; dan Job Performance (Y): 0,910.

Kemudian dilakukan analisis uji struktural, untuk mengetahui nilai R Square pada tiap persamaan, untuk menjelaskan seberapa jauh data dependen dapat dijelaskan oleh data independen. Berdasarkan hasil yang didapatkan dari analisis R square, diperoleh hasil bahwa variabel Employee Engagement dipengaruhi oleh variabel Employee Satisfaction dengan nilai 0,256. Artinya variabel Employee Engagement dapat dijelaskan oleh variabel Employee Satisfaction sebesar 25,6%; sedangkan sisanya 74,4% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini. Ditemukan pula nilai R square untuk variabel Job Performance yang dipengaruhi secara bersama-sama oleh Employee Satisfaction, Employee Engagement, dan Innovative Work Behavior dengan nilai sebesar 0,399. Artinya Job performance dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut sebesar 39,9%, selebihnya sebesar 60,1% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini. Variabel berikutnya dalam analisis R square adalah Innovative work behavior dengan nilai 0,433. Merujuk pada model penelitian, dapat diartikan bahwa 43,3% variabel Innovative work behavior dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh variabel Employee Satisfaction dan Employee engagement, sedangkan sisanya 56,7% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Untuk hasil penelitian yang diperoleh melalui 150 responden, dan diolah menggunakan Smart PLS dengan moetode bootsrapping, dapat dilihat dalam model struktural diagram Path sebagai berikut:



Gambar 1. Path Diagram t-Value

Sumber: Hasil Olahan Data SmartPLS 3

Berdasarkan Path diagram di atas, dapat digunakan untuk mengkonfirmasi hipotesis yang dibangun, dengan penjelasan sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan Hipotesis	t-Value	p-Value	Keterangan
H1	*Employee satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*	7,529	0,000	Data mendukung hipotesis
H2	*Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behavior*	7,988	0,000	Data mendukung hipotesis
H3	*Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance*	2,525	0,012	Data mendukung hipotesis
H4	*Employee satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behavior*	2,327	0,020	Data mendukung hipotesis

Tabel 1. Hasil Pengujian Hipotesis (Lanjutan)

Hipotesis	Pernyataan Hipotesis	t-Value	P-Value	Keterangan
H5	*Employee Satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance*	0,878	0,380	Data **TIDAK** mendukung hipotesis
H6	*Innovative work behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance*	5,427	0,000	Data mendukung hipotesis
H7	*Innovative work behavior* memperkuat hubungan antara *employee satisfaction* dengan *job performance* secara positif dan signifikan	1,969	0,050	Data mendukung hipotesis
H8	*Innovative work behavior* memperkuat hubungan antara *employee engagement* dengan *job performance* secara positif dan signifikan	4,288	0,000	Data mendukung hipotesis

Sumber: Hasil Olahan Data SmartPLS 3

Berdasarkan tabel pengujian hipotesis di atas, nilai t-Value ≥1,645 dianggap mendukung hipotesis, dan nilai P-Value ≤ 0,05 mendukung hipotesis, maka didapatkan hasil H1, H2, H3, H4, H6, H7, dan H8 terbukti, penelitian ini data mendukung hipotesis. Sedangkan H5, dengan nilai t -Value sebesar 0,878 (dibawah 1,645), dan P-value sebesar 0,380 (diatas 0,05), maka hipotesis yang dibangun tidak didukung data.

PEMBAHASAN

Dari hasil hipotesis dalam tabel pengujian hipotesis, dapat disampaikan bahwa Employee satisfaction berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement (H1). Hal ini dapat dijabarkan bahwa apabila karyawan merasa puas terhadap organisasi, maka karyawan akan memiliki rasa keterikatan dengan organisasi. Dengan employee satisfaction, akan mendorong employee engagement, dimana employee engagement akan menumbuhkan motivasi, dan motivasi akan membawa karyawan kepada job performance yang lebih tinggi (Habanik et al, 2020)

Dalam hipotesis kedua terbukti bahwa Employee Engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap innovative work behavior (H2). Karyawan yang memiliki rasa

keterikatan dengan organisasi, dalam dirinya akan tumbuh kebiasaan bekerja yang inovatif, artinya dia tidak akan bekerja monoton atau bekerja dengan hasil yang itu-itu saja. Dorongan kebiasaan bekerja dengan inovatif mulai terlihat dalam tahap ini. Karyawan yang mau memimpin diri sendiri dan memiliki energi/motivasi tentunya adalah karyawan yang memiliki engagement yang tinggi dengan perusahaan, karena employee engagement akan menumbuhkan motivasi (Habanik et al, 2020). Karyawan yang termotivasi, aktif dan energik lebih cenderung berpikir kreatif dan termotivasi untuk bertindak berdasarkan ide idenya, yang merupakan perwujudan sejati dari innovative work behavior (Deng at al, 2022).

Selanjutnya hipotesis yang juga didukung oleh data penelitian adalah bahwa Employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap job performance (H3). Orang yang merasa memiliki ikatan dengan organisasi, memiliki kecenderungan akan menunjukkan job performance yang baik dalam perusahaan. Karena dorongan bekerja dengan baik bukan lagi berasal dari pengawasan atasan, tetapi sudah berasal dari dorongan intern karyawan, berupa rasa keterikatan sebagai anggota organisasi. Sehingga secara moral, akan terdorong untuk menunjukkan kinerja terbaiknya. Sehingga jelas bahwa employee engagement berkontribusi positif terhadap job performance (Wang et al, 2023).

Employee satisfaction berpengaruh positif dan signifikan terhadap innovative work behavior (H4). Ini juga merupakan salah satu hipotesis yang terdukung oleh data penelitian yang ada. Karyawan yang merasa puas, akan menunjukkan perilaku kerja yang inovatif, karena dipengaruhi oleh sikap aktif dan enerjik orang tersebut, dalam menantang lingkungan kerjanya, karena diliputi perasaan kepuasan, sehingga muncul perilaku-perilaku inovatif dalam diri orang tersebut (Deng at al, 2022). Untuk berperilaku inovatif juga diperlukan perasaan atau sikap positif seseorang terhadap pekerjaannya, yang biasa disebut sebagai employee satisfaction, salah satunya ketika organisasi memiliki lingkungan kerja yang positif dan gaya manajemen yang positif (Pancasila et al, 2020). Sehingga hipotesis tersebut terkonfirmasi dengan baik.

Pengujian berlanjut pada Employee Satisfaction berpengaruh positif dan signifikan terhadap job performance (H5), namun ternyata data penelitian di lapangan pada penelitian ini tidak mendukung hipotesis tersebut. Artinya job satisfaction tidak selalu menjadikan orang tersebut menunjukkan job performance yang baik. Karena mau dan mampu memiliki karakteristik yang berbeda, bisa jadi orang tersebut mau/senang melakukan pekerjaan tertentu, tetapi tidak mampu secara teknis. Dan dari data hasil penelitian menunjukkan hal tersebut terjadi, employee satisfaction tidak selalu mendorong job performance yang baik. Karena employee satisfaction juga dipengaruhi oleh daya tahan masing-masing karyawan itu sendiri (Ying Lu et al, 2023). Sehingga employee satisfaction tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap job performance (Pudiastuti & Sukmo, 2021), tetapi penting untuk menjaga employee satisfaction dengan memastikan karyawan tidak mengalami stres dan memiliki beban kerja yang tidak sesuai (Nurcahyo & Indradewa, 2022). Hal ini berbeda dengan penelitian sebelumnya (Deng at al, 2022), dikarenakan kepuasan dalam penelitian sebelumnya terbatas pada benda mati, yaitu komputer, sedangkan penelitian ini pada employee satisfaction atau manusia, dimana tidak dapat ditebak dalamnya keinginan manusia, demikian juga ketrampilan manusia tidak konstan seperti komputer.

Hipotesis berikutnya yang diuji adalah Innovative work behavior berpengaruh positif dan signifikan terhadap job performance (H6). Data penelitian menunjukkan bahwa hal tersebut benar adanya. Seseorang yang bekerja dengan inovasi, akan memberikan job performance yang baik. Artinya karyawan yang kreatif dan termotivasi dapat melaksanakan ide-idenya dengan baik, dapat mewujudkan pemikiran menjadi kenyataan, dan dapat dicatat sebagai hasil yang diperoleh dari kegiatan kerja tertentu dalam periode tertentu, yang

disebut sebagai hasil dari job performance seseorang (Fidyah & Setiawati, 2019). Jika job performance dipandang sebagai pencapaian hasil kerja seseorang baik kuantitas maupun kualitasnya dalam melaksanakan tugas sesuai dengan beban tanggung jawab yang diberikan kepadanya serta seberapa besar kontribusi yang diberikan kepada organisasi, maka job performance dipengaruhi oleh hasil yang menjadi kenyataan melalui perilaku kreatif/inovatif dalam periode tertentu (Sudiarta et al, 2018).

Penelitian ini menggunakan variabel intervening yaitu innovative work behavior. Dalam hasil penelitian ini terlihat bahwa variable Innovative work behavior memperkuat hubungan antara employee satisfaction dengan job performance secara positif dan signifikan (H7). Meskipun Hubungan langsung Employee satisfaction dengan job performance terlihat tidak didukung oleh data yang ada, ketika diberikan variabel intervening berupa innovative work behavior, hubungannya menjadi positif, didukung dengan data penelitian yang ada. Hal ini karena seseorang yang merasa puas dalam pekerjaannya, bila tanpa inovasi bisa jadi akan berubah menjadi bosan dan menurun kinerjanya. Sehingga untuk mencapai job performance yang baik, salah satunya diperlukan karyawan yang kreatif dan termotivasi (Deng at al, 2022). Di sini terlihat variabel intervening tersebut dapat memperkuat hubungan antara variabel Employee Satisfaction dengan Job performance.

Hipotesis terakhir yang diuji adalah variabel Innovative work behavior memperkuat hubungan antara employee engagement dengan job performance secara positif dan signifikan (H8). Dan dalam penelitian ini pun, variabel intervening terbukti memperkuat hubungan antar keduanya. Karena motivasi karyawan berhubungan dengan suasana hati (Koopmans, 2016), suasana hati yang baik mendorong seseorang menjadi aktif dan enerjik, dan berperilaku inovatif dalam menantang keadaan di sekitarnya (Deng at al, 2022). Meskipun secara langsung employee engagement dapat berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap job performance, tetapi hubungan tersebut dapat diperkuat dengan adanya perilaku bekerja secara inovatif. Dalam bahasa sederhana, seseorang yang bekerja dengan employee engagement yang baik dengan perusahaan, ditambah innovative work behavior, akan menghasilkan job performance yang sangat baik dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa employee engagement, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap job performance, sehingga langkah-langkah untuk menumbuhkan employee engagement perlu dilakukan oleh manajemen organisasi. Sedangkan employee satisfaction, meskipun tidak selalu berpengaruh positif terhadap job performance, tetapi bila ditambahkan variabel innovative work behavior, juga memiliki pengaruh positif terhadap job performance. Dapat disimpulkan bawah bila didasari innovative work behavior, baik employee engagement maupun employee satisfaction, menunjukkan pengaruh yang positif terhadap job performance. Sehingga jiwa inovasi perlu menjadi budaya organisasi.

Limitasi dalam penelitian ini terdapat pada responden penelitian, responden penelitian dibatasi di area/wilayah jabodetabek, sehingga penelitian ini belum dapat mewakili obyek penelitian secara umum. Sedangkan secara demografi sudah dapat mewakili, karena terdapat berbagai rentang usia, level, pendidikan, dan jenis kelamin.

Implikasi manajerial adalah ditemukannya fakta bahwa innovative work behavior sangat berpengaruh terhadap job performance. Bisa dilihat dari loading factor pada innovative work behavior (IWB), dimana tiga nilai tertinggi dari IWB adalah IWB 22, IWB 23, dan IWB 24. IWB 22: “Saya mengubah ide-ide inovatif menjadi aplikasi yang bermanfaat”, dapat difasilitasi oleh manajemen dengan penyediaan sarana dan prasarana bagi karyawan yang ingin melaksanakan idenya, selama ide tersebut sudah disetujui

manajemen. IWB 23: “Saya memperkenalkan ide-ide inovatif ke dalam lingkungan kerja”, dapat didukung oleh manajemen dengan memberikan ruang sosialisasi seperti mading (majalah dinding), memberikan kesempatan presentasi di forum-forum karyawan, dan di medsos perusahaan. IWB 24: “Saya mengevaluasi kegunaan ide inovatif”, dapat dijembatani oleh manajemen dengan memperbolehkan karyawan tersebut mengakses kinerja perusahaan selama tidak bersifat rahasia. Dan dipertebal oleh Hipotesis 5, bahwa employee satisfaction tidak selalu berpengaruh positif terhadap job performance. Hal ini perlu menjadi perhatian manajemen sebuah organisasi, jangan hanya fokus membuat employee satisfaction, tanpa memperhatikan job performance. Sehingga manajemen seharusnya memperhatikan kedua hal tersebut, job satisfaction dan job performance. Namun dengan menambahkan variabel innovative work behavior dalam berkerja, maka job performance seseorang akan cenderung meningkat, sehingga inovasi menjadi salah satu hal yang wajib dikembangkan oleh manajemen dalam organisasi, dengan cara seperti menciptakan program kerja inovatif, lomba ide kreatif, aplikasi untuk mengakomodir ide ide kreatif sehingga karyawan sewaktu-waktu dapat menyampaikan ide 24 jam. Hal lain yang dapat disampaikan adalah terkait pertanyaan nomor 28 dalam penelitian ini, dimana hasil penelitian memiliki nilai rata-rata terendah, dibawah 4.5, hal ini menunjukkan bahwa saat membandingkan job performance diri-sendiri dengan job performance orang lain, karyawan cenderung kurang percaya diri, sehingga perlu dilakukan aksi manajerial untuk meningkatkan kepercayaan diri karyawan, misalnya dengan program pelatihan kepribadian. Saran untuk penelitian selanjutnya adalah, agar responden penelitian menggunakan Obyek penelitian yang lebih luas, sehingga hasil penelitian dapat dijadikan acuan bagi industri perhotelan secara umum, sebagai obyek penelitian selanjutnya. Obyek penelitian juga dapat dirubah sesuai kebutuhan, tetapi tetap dengan cakupan lebih luas, sehingga dapat menjadi acuan terhadap dunia industri yang diteliti. Terkait Hipotesis 5 yang tidak didukung oleh data dalam penelitian ini, penulis menganjurkan untuk penelitian kedepan tetap digunakan, dengan obyek industri yang berbeda, dan lebih luas cakupan area/wilayah penelitiannya. Dan menambahkan beberapa variabel yang mendukung penelitian, karena penelitian ini hanya fokus pada karyawan, maka dapat ditambahkan variabel eksternal seperti variabel management role.

DAFTAR PUSTAKA

Ahamed, M. and Mahmood, R. (2015). Impact of Organizational Culture on Job Satisfaction: A Study on Banglalion Communication Ltd, Bangladesh. European Journal of Business and Management, Vol.7, No.10.

Al-Omoush at al. (2018). The degree of e-business enterpreneurship and long-term sustainability. https://doi.org/10.1007/s10257-017-0340-4.

Berdarkar, M. & Pandita, D. (2014). A study on the drivers of employee engagement impacting employee performance. Procedia - Social and Behavioral Sciences 133 (2014) 106 – 115, https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.04.174.

Dappa et al. (2019). A study on the effect of transformational leadership on job satisfaction: The role of gender, perceived organizational politics and perceived organizational commitment. https://doi.org.10.5267/j.msl.2019.3.006.

Diana Nurul Fidyah & Trias Setiawati. (2019). Influence of Organizational Culture and Employee Engagement on Employee Performance: Job Satisfaction as Intervening Variable. Review of Integrative Business and Economics Research, Vol. 9, Issue 4, GMP Press and Printing, 68.

Dimitrios Belias & Athanasios Koustelios. (2014). Transformational Leadership and Job Satisfaction in the Banking Sector. https://dergipark.org.tr/en/pub/irmm/issue/32081/355059, 194.

Diwakar Prahaladaiah, U. H. (2023). Impact of Job Satisfaction on Employee Performance: A Study with Reference to Biblical Management Principles. IUP, 1.

Elisabeth Tanti Pudiastuti, Sukmo Hadi Nugroho. (2021). Strategies for improving the performance of human resources through an organizational work productivity. http://asrojournal-sttal.ac.id/index.php/ASRO/article/view/386, 14 & 103 & 109.

Ellen Ernst Kossek et al. (2022). Work-Life Flexibility Policies From a Boundary Control and Implementation Perspective. https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/01492063221140354, 2066.

Elprida Sidabutar, Tantri Yanuar Rahmat Syah, Rina Anindita. (2020). The Impact of Compensation, Motivation, and Job Satisfaction on Employee Performance. http://kemalapublisher.com/index.php/JoMA/article/view/420, 4.

Hair et al. (2010). Multivariate Data Analysis. Pearson International Edition.

Hair et al. (2014). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modelling. California, USA: SAGE Publication, Inc.

Jianwei Deng et al. (2022). Behavioural and economic impacts of end-user computing satisfaction: Innovative work behaviour and job performance of employees. www.elsevier.com/locate/comphumbeh, 4.

Jixin Wang et al. (2023). Strengths-based leadership and employee work engagement. https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0001879123000192, 10.

Jozef Habanik, Adriana Martosova, Natalia Letkova. (2020). The impact of managerial decision-making on employee motivation in manufacturing Companies. https://www.cjournal.cz/files/364.pdf, 48.

Kahn, K. B. (2018). Understanding innovation. https://doi.org/10.1016/j.bushor.2018.01.011, 1.

Ketut IR Sudiardhita et al. (2018). The Effect of Compensation, Motivation of Employee and Work Satisfaction to Employee Performance. Academy of Strategic Management Journal, Volume 17, Issue 4, 2018, 2.

L. Sun and C. Bunchapattanasakda. (2019). Employee Engagement: A Literature Review. International Journal of Human Resource Studies, vol. 9, no. 1, p. 63, 2019, doi: 10.5296/ijhrs.v9i1.14167.

Lee Y R and Wu M Y. (2011). The Effects of Internal Marketing, Job Satisfaction and Service Attitude on Job Performance Among High-Tech Firm. African Journal of Business Management, Vol. 5, No. 32, pp. 12551-12562, 50.

Liany Halim, Rhian Indradewa, Tantri Yanuar R Syah. (2020). Big Five Personality Traits and Reciprocal Relationship between Job Satisfaction and Job Performance. http://kemalapublisher.com/index.php/JoMA/article/view/495/505, 359.

Linda Koopmans. (2016). Cross-cultural adaptation of the Individual Work Performance Questionnaire. https://content.iospress.com/articles/work/wor2237.

Madouni, A. (2020). The Social Interaction in Virtual Media. https://techniumscience.com/index.php/socialsciences/article/view/1605/606, 420.

Malin, Hakansson et al. (2017). Managerial Practices that Support Lean and Socially Sustainable Working Conditions. https://tidsskrift.dk/njwls/article/view/97091/145797, 79.

Marieke Thurlings et al. (2015). Toward a Model of Explaining Teachers' Innovative Behavior: A Literature Review. https://doi.org/10.3102/0034654314557949, 1.

Mike Chapple et al. (2018). Business Continuity Planning. https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/9781119549567.ch3.

Mochamad Albert Nurcahyo & Rhian Indradewa. (2022). Influence of Organizational Culture, Work Environment, and Work Motivation on Employee Performance. https://www.researchgate.net/profile/Rhian-Indradewa/publication/363250062_Influence_of_Organizational_Culture_Work_Environment_and_Work_Motivation_on_Employee_Performance.

Muhammad Ridlwan, Dian Alfia Purwandari, Tantri Yanuar Rahmat Syah. (2021). The Effect of Situational Leadership and Organizational Culture on Employee Performance Through Job Satisfaction. https://ijmmu.com/index.php/ijmmu/article/view/2378, 83.

Nina Amble et al. (2013). Autonomy and Control when Working with Humans. https://tidsskrift.dk/njwls/article/view/26738/23510, 47,48,51,56.

Norbey Amaya et al. (2021). A step-by-step method to classify corporate sustainability practices

based on the Signaling Theory. https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2215016121003307.
Pancasila, I., Haryono, S., & Sulistyo, B. A. (2020). Effects of work motivation and leadership toward work satisfaction and employee performance. The Journal of Asian Finance, Economics and Business.
Putiri Bhuana Katili, W. W. (2021). The Effects of Leaderships Styles, Work-Life Balance and Employee Engagement on Employee Performance. https://doi.org/10.35877/454RI.qems319, 201.
Rina Anindita, Adventia Emilia Seda. (2018). How employee engagement mediates the influence of individual factors toward organizational commitment. https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=648048, 276-282.
Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2017). Organizational Behavior. Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat Jakarta.
Saeed Najafi-Tavani et al. (2018). How collaborative innovation networks affect new product performance. https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2018.02.009, 1.
Saks, A. M. (2022). Caring human resources management and employee engagement . https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100835, 1.
Schaufeli, W. B. et al. (2002). Burnout and Engagement in University Students: A Cross-National Study. https://doi.org/10.1177/0022022102033005003.
Syuman Takdir, Tantri Yanuar Rahmat Syah, Rina Anindita. (2020). Cultural Intelligence Effect on Job Satisfaction over Employee Performance. http://kemalapublisher.com/index.php/JoMA/article/view/426, 32.
Tu Yidong & Lu Xinxin. (2013). How Ethical Leadership Influence Employees' Innovative Work Behavior: A Perspective of Intrinsic Motivation. DOI 10.1007/s10551-012-1455-7, https://www.researchgate.net/profile/Lu-Xinxin/publication/257541870.
Unggul Kustiawan et al. (2022). The Effect of Affective Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Employee Engagement on Job Happiness and Job Performance on Manufacturing Company in Indonesia. https://www.researchgate.net/publication/358511730_The_Effect_of_Affective_Organizational_Commitment_Job_Satisfaction_and_Employee_Engagement_on_Job_Happiness_and_Job_Performance_on_Manufacturing_Company_in_Indonesia, 573.
Vashwee Khokhar et al. (2016). Employee Engagement: A Review Paper on Factors Affecting Employee Engagement. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/79612570/68962.pdf?1643265272=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DEmployee_Engagement_A_Review_Paper_on_Fa.pdf&Expires=1689499516&Signature=gfX6VUXlr7cKURWg8fhU0x-ST0uc4LTa29a7rYU-g2YEyzWJdgaNdBevImohKF, 5-6.
Xiaoyun Han, Shuping Chen. (2021). From employee engagement to customer engagement. https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2021.102815, 3.
Ying Lu et al. (2023). Sustainable human resource management practices. https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/hrm.22153, 347.