

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah studi yang telah dilakukan sebelumnya oleh para peneliti dalam bidang tertentu. Penelitian ini bisa berupa studi literatur, eksperimen, survei, atau analisis data yang dilakukan untuk menjawab pertanyaan penelitian, menguji hipotesis, atau mengungkap fenomena tertentu.

Adapun tujuan dari penelitian terdahulu adalah menunjukkan teori-teori atau konsep-konsep yang telah diuji sebelumnya dan menjadi dasar bagi penelitian yang sedang dilakukan. Ini membantu membentuk landasan teoritis untuk penelitian baru dan menunjukkan relevansi dari pekerjaan baru.

Penelitian terdahulu yang digunakan sebagai rujukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

2.1.1 Muhammad Asif Naved, Javed Iqbal, Muhammad Zaheer

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Asif Naved, Javed Iqbal, Muhammad Zaheer Asghar, Rozeen Shaukats dan Pirita Seitama-Hakkarainen yang diterbitkan dalam jurnal Behavioral Sciences, 13(1), 24) pada tahun (2022) yang berjudul “*Information Literacy as a Predictor of Job Performance: The Role Mediation of Lifelong Learning and Creativity*”.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh kreativitas karyawan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini melibatkan 1084 responden di keanggotaan klub pers di empat provinsi (Punjab, Sindh, Khyber Pakhtunkhwa, dan Baluchistan) dan ibukota federal (Islamabad). Menggunakan metode analisis

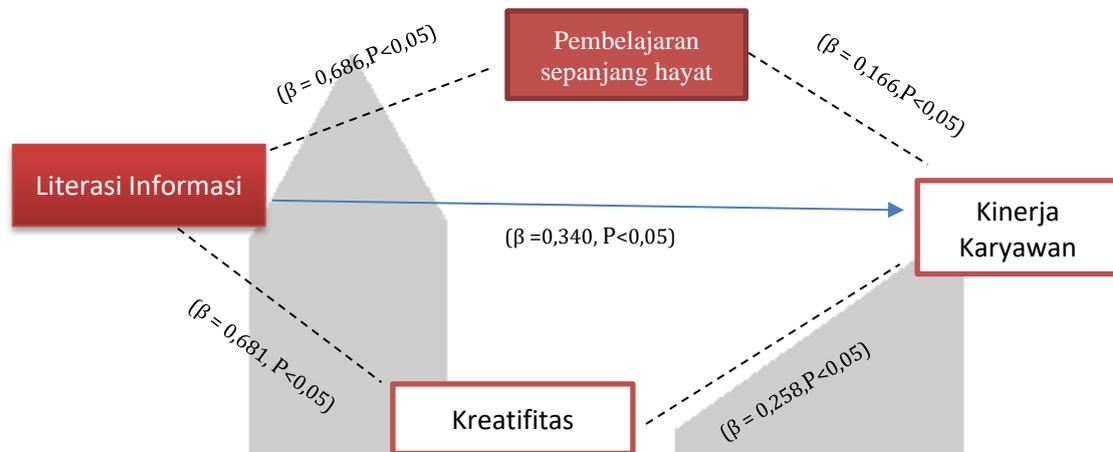
SmartPLS 3.3.9. Struktural (SEM) AMOS. Berdasarkan penelitian yang dilakukan didapatkan hasil bahwa IL memiliki efek langsung dan positif terhadap prestasi kerja. Hasil ini dapat digeneralisasikan di antara negara-negara berkembang lainnya seperti Cina, India, Bangladesh. IL berpengaruh positif dan signifikan terhadap pembelajaran sepanjang hayat. Kreatifitas karyawan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pembelajaran sepanjang hayat memiliki hubungan positif dan signifikan dengan prestasi kerja. Pengaruh langsung dan positif kreativitas dengan prestasi kerja juga ditemukan dalam penelitian tersebut. Pembelajaran sepanjang hayat dan kreativitas memainkan peran mediasi yang sangat signifikan dalam hubungan antara IL dan prestasi kerja masing-masing.

Persamaan :

1. Penelitian sama-sama bersifat kuantitatif dengan analisis data PLS-SEM.
2. Menguji pengaruh kreativitas karyawan pada kinerja karyawan.

Perbedaan :

1. Penelitian terdahulu menggunakan *random sampling* sedangkan penelitian saat ini menggunakan *judgement sampling*.
2. Lokasi penelitian berbeda. Penelitian terdahulu meneliti keanggotaan klub pers di empat provinsi (misalnya, Punjab, Sindh, Khyber Pakhtunkhwa, dan Baluchistan) dan ibukota federal (misalnya, Islamabad). Sedangkan penelitian ini pada karyawan milenial di Pasuruan, Jawa Timur.



Sumber : Muhammasifnaved et al.,(2022)

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran Muhammasifnaved (2022)

2.1.2 Jhun-Chul Ha

Penelitian yang dilakukan oleh Jhun-Chul Ha yang diterbitkan dalam Jurnal Sustainability, 14.6:3585 pada tahun (2022) yang berjudul “*Capturing Emerging Business Opportunities through Entrepreneurial Orientation and Innovation Behavior: The Moderating Role of Leader-Member Exchanges*”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan dengan 370 responden karyawan di UKM Korea Selatan. Penelitian ini bersifat kuantitatif, dengan Teknik analisis data menggunakan SPSS 25 dan Amos 22 dengan teknik *judgement sampling*.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan didapatkan hasil bahwa bahwa orientasi kewirausahaan (terdiri dari inovasi, proaktif, dan pengambilan risiko) berpengaruh positif terhadap perilaku inovasi. Orientasi kewirausahaan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Perilaku inovatif karyawan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perilaku inovasi secara signifikan memediasi

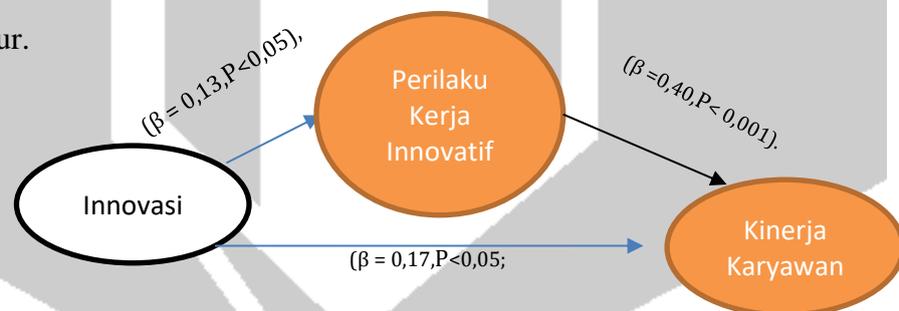
hubungan antara orientasi kewirausahaan (dan sub-konstruksi) dan prestasi kerja. Pengaruh interaksi antara perilaku inovatif dan LMX terhadap prestasi kerja adalah signifikan. Efek interaktif dari pengambilan risiko dan LMX terhadap kinerja pekerjaan adalah signifikan. Orientasi kewirausahaan karyawan rendah ($>1,83$), efek moderasi tidak signifikan, dan jika orientasi kewirausahaan lebih tinggi di area yang signifikan. Efek moderasi LMX meningkat. efek moderasi LMX signifikan secara statistik mengenai dampak pengambilan risiko terhadap kinerja pekerjaan.

Persamaan :

1. Penelitian sama-sama bersifat kuantitatif dengan analisis data *SEM-PLS*
2. Menguji pengaruh perilaku inovatif pada kinerja karyawan.
3. Penelitian sama-sama menggunakan teknik *judgement sampling*

Perbedaan :

1. Penelitian terdahulu menggunakan Teknik pengambilan sampling *Quota Sampling* sedangkan penelitian ini menggunakan *purposive sampling*
2. Lokasi penelitian berbeda. Penelitian terdahulu meneliti di UKM Korea Selatan. Sedangkan penelitian ini pada karyawan milenial di Pasuruan, Jawa Timur.



Sumber : Jhun-Chul Ha et al.,(2022)

Gambar 2.2
 Kerangka Pemikiran Jhun-Chul Ha, (2022)

2.1.3 Retno.P Setyaningrum, Muafi

Penelitian yang dilakukan oleh Retno.P Setyaningrum, Muafi yang diterbitkan dalam SA Journal of Human Resource Management, 20, 9) pada tahun (2022) yang berjudul “*The effect of creativity and innovative behavior on competitive advantage in womenpreneur*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis dampak kreativitas dan perilaku inovatif terhadap keunggulan bersaing yang dimediasi oleh kepercayaan terhadap teknologi digital bagi wirausaha perempuan.

Penelitian ini melibatkan 206 responden karyawan di UKM Daerah Istimewa Yogyakarta dan Jawa Barat. Penelitian ini bersifat kuantitatif, dengan Teknik analisis data menggunakan menggunakan SPSS 25 dan Amos 22 dengan teknik random sampling. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa kreativitas tidak berpengaruh signifikan terhadap keunggulan bersaing. Perilaku inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap keunggulan bersaing.

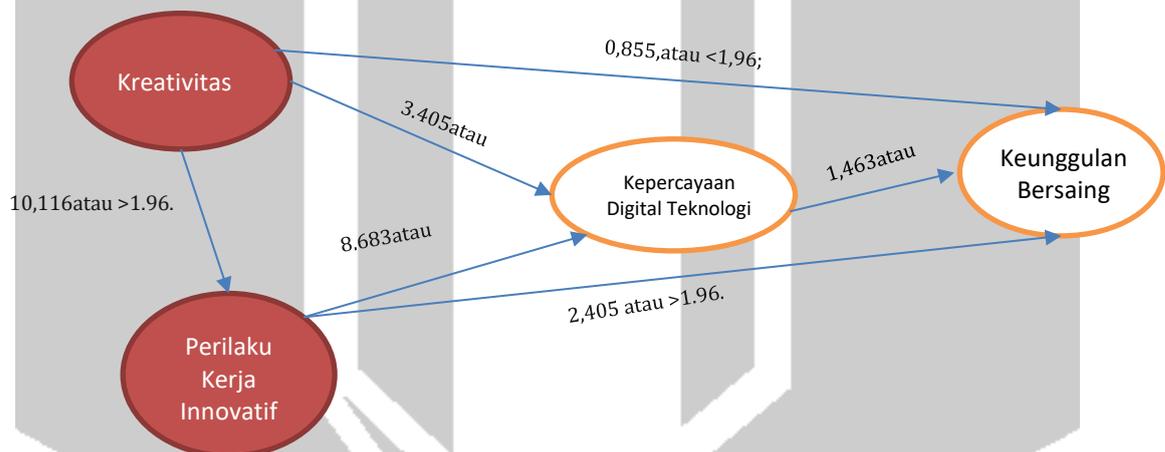
Kreativitas kemudian diketahui berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepercayaan terhadap teknologi digital. Kreativitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Perilaku inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepercayaan pada teknologi digital. Kepercayaan pada teknologi digital ditemukan tidak berpengaruh signifikan terhadap keunggulan bersaing.

Persamaan :

1. Penelitian terdahulu dan sekarang bersifat kuantitatif
2. Variabel yang digunakan sama dengan penelitian saat ini yaitu kreativitas karyawan terhadap perilaku kerja inovatif.

Perbedaan :

1. Lokasi penelitian terdahulu di UKM Daerah Istimewa Yogyakarta dan JawaBarat. Penelitian sekarang di wilayah Pasuruan Jawa Timur.
2. Teknik yang digunakan dalam penelitian terdahulu menggunakan *purposive random sampling* sedangkan penelitian saat ini menggunakan *judgement sampling*.
3. Responden yang terlibat dalam penelitian terdahulu adalah karyawan UKM Daerah Istimewa Yogyakarta dan Jawa Barat di penelitian sekarang karyawan Milenial di Pasuruan Jawa Timur.



Sumber : Retno.P Setyaningrum, Muafi et al., (2022)

Gambar 2.3
Kerangka Pemikiran Retno.P Setyaningrum, Muafi et al., (2022)

2.1.4 Jodi Syahmirza, Tjahjani Prawitowati

Penelitian yang dilakukan oleh Jodi Syahmirza, Tjahjani Prawitowati yang diterbitkan dalam jurnal INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia, 5(4), 536-552. Pada tahun 2022 yang berjudul *Peran kreativitas dan keterikatan karyawan sebagai pemediasi pada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan milenial*. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis dampak mediasi kreativitas terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini melibatkan 100 responden karyawan Generasi Milenial di Jawa Timur. Penelitian ini bersifat kuantitatif, dengan Teknik analisis data menggunakan menggunakan *SEM PLS* dengan teknik *purposive sampling*. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa kreativitas karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

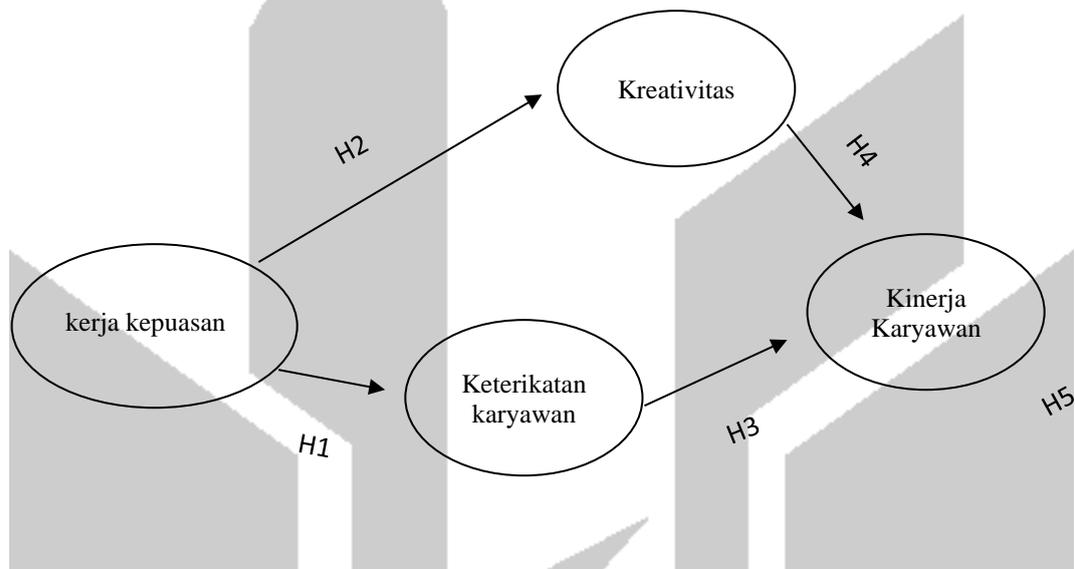
Persamaan :

1. Penelitian terdahulu dan sekarang bersifat kuantitatif dengan analisis data *PLS-SEM*
2. Variabel yang digunakan sama dengan penelitian saat ini yaitu kreativitas karyawan terhadap .

Perbedaan :

1. Lokasi penelitian terdahulu di UKM Daerah Istimewa Yogyakarta dan Jawa Barat. Penelitian sekarang di wilayah Pasuruan Jawa Timur.
2. Teknik yang digunakan dalam penelitian terdahulu menggunakan *purposive random sampling* sedangkan penelitian saat ini menggunakan *judgement sampling*.

3. Responden yang terlibat dalam penelitian terdahulu adalah karyawan Generasi Milenial di Jawa Timur di penelitian sekarang karyawan Milenial di Pasuruan Jawa Timur.



Sumber: Jodi Syahmirza, Tjahjani Prawitowati (2022)

Gambar 2.4
Kerangka Pemikiran Jodi Syahmirza, Tjahjani Prawitowati., (2022)

Tabel 2.1
RINGKASAN PENELITIAN TERDAHULU

| NO | Nama dan Tahun | Topik penelitian | Variabel penelitian | Sampel penelitian | Teknik Analisis | Hasil Penelitian |
|----|--|---|---|--|-----------------------------------|---|
| 1 | Muhammad Asif Naved, Javed Iqbal, Muhammad Zaheer Asghar, Rozee n Shaukats Dan Pirita Seitama-Hakkarainen (2022) | <i>Information Literacy As A Predictor Of Job Performance: The Role Mediation Of Lifelong Learning And Creativity</i> | Literasi Informasi, Pembelajaran seumur hidup, Kinerja Karyawan, Kreatifitas Karyawan | 1084 responden keanggotaan klub pers di empat provinsi seperti, Punjab, Sindh, Khyber Pakhtunkhwa, dan Baluchistan | <i>Structural Equation Model</i> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Literasi Informasi secara positif memengaruhi pembelajaran seumur hidup. 2. Pembelajaran seumur hidup secara positif memengaruhi kinerja. 3. Literasi Informasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. 4. Literasi Informasi secara positif memengaruhi kreativitas. 5. Kreativitas secara signifikan dan positif terhadap kinerja |
| 2. | Jhun-Chul Ha (2022) | <i>The Moderating Role Of Leader-Member Exchanges”</i> | Perilaku Kerja Inovatif, Kinerja Karyawan, Orientasi Kewirausahaan, LMX (Leader-Member Exchange) | 370 responden karyawan di ukm korea selatan. | <i>analisis regresi hierarkis</i> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Perilaku inovatif karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Kewirausahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif 3. Kewirausahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan 4. Perilaku Kerja Inovasi secara signifikan berpengaruh tidak langsung memediasi Orientasi Kewirausahaan dan Kinerja Karyawan 5. LMX secara signifikan berpengaruh positif memoderisasi efek mediasi perilaku kerja innovative antara Kewirausahaan dan kinerja Karyawan. |

| NO | Nama dan Tahun | Topik penelitian | Variabel penelitian | Sampel penelitian | Teknik Analisis | Hasil Penelitian |
|----|------------------------------------|---|---|--|----------------------------------|---|
| | | | | | | 6. LMX secara signifikan berpengaruh positif memoderisasi orientasi Kewirausahaan dan Kinerja Karyawan. |
| 3. | Retno.P Setyaningrum, Muafi (2022) | <i>Influencing Creativity And Innovative Behavior On Competitive Advantage In Womenpreneurs</i> | Kreatifitas Karyawan, Perilaku Kerja Inovatif, Digital Teknologi, Keunggulan bersaing | 206 responden karyawan di ukm daerah istimewa yogyakarta dan jawa barat. | <i>Structural Equation Model</i> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kreativitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. 2. Perilaku Kerja Inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Digital Teknologi. 3. Kreativitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Digital Teknologi. 4. Kreatifitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap keunggulan bersaing. 5. Perilaku Kerja Inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keunggulan Bersaing. 6. Digital Teknologi tidak berpengaruh signifikan terhadap Keunggulan Bersaing. |

Sumber : Jurnal Muhammad Asif Naved et.,al (2022), Jhun-Chul Ha (2022), Retno.P Setyaningrum, Muafi (2022)

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah kemampuan seseorang untuk melakukan aktivitas yang berkontribusi pada pengembangan inti teknis organisasi (Eliyana et al., 2019) dalam Fathiyah et al., (:2:2022).

Kinerja adalah kualitas hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan, tercermin dari kualitas hasil kerja, seberapa baik hasil pekerjaan karyawan dibandingkan dengan standard yang ada, dan kuantitas hasil kerja yang menggambarkan seberapa banyak pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh karyawan dalam waktu kerja yang ditetapkan dan kecepatan kerja setiap karyawan (Prawitowati et al., 2022:539).

Adapun indikator Kinerja karyawan menurut (Eliyana et al., 2019) dalam Fathiyah et al., 2: 2022) sebagai berikut :

1. Kualitas adalah tingkat kesalahan, kerusakan dan kecermatan, kuantitas, jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
2. Penggunaan waktu dalam kerja adalah tingkat ketidakhadiran, keterlambatan waktu efektif / jam kerja hilang dan kerjasama dengan orang lain dalam bekerja.

Adapun Indikator Kinerja karyawan menurut Prawitowati, (2022:543-545) sebagai berikut :

1. Kinerja Tugas adalah perilaku karyawan dalam melakukan tugas pekerjaan inti yang mendukung tujuan organisasi.
2. Kinerja Adaptif adalah Tingkat penyesuaian diri atau pemahaman

karyawan dalam merespon perubahan dilingkungan kerja.

3. Kinerja kontekstual menggambarkan aktivitas karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Pada penelitian ini, peneliti merujuk dan menggunakan indikator dari Prawitowati 2022:543-545).

2.2.2.1 Kreativitas karyawan

Kreativitas adalah sebagai kemampuan untuk menghasilkan ide-ide baru, khas, berharga, dan orisinal untuk mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. (Asif Naved et.,al (2022:4)

Kreativitas karyawan menggambarkan kemampuan seorang karyawan dalam menghasilkan ide ide baru dan berguna yang bernilai penting untuk mencapai efektivitas, inovasi, dan terobosan yang signifikan (Shalley et.,al., 2009; Liu et al., 2012; Yoshida et al., 2014) dalam-Gonlepa et al., (2023:4)

Adapun indikator Kreativitas Karyawan menurut Asif Naved et al., (2023:4) sebagai berikut :

1. Mencoba ide atau metode baru terlebih dahulu adalah proses eksplorasi dan pengujian ide atau metode baru sebelum mengimplementasikannya secara luas.
2. Mencari ide-ide baru dan cara-cara untuk memecahkan masalah adalah proses mencari solusi kreatif dan inovatif untuk masalah yang dihadapi. Ini melibatkan eksplorasi beragam ide dan pendekatan yang belum terpikirkan sebelumnya untuk mengatasi tantangan yang ada.

Adapun 2 indikator yang digunakan untuk mengukur Kreativitas Karyawan menurut Gonlepa et.,al (2022:7).

1. Novelty, adalah kemampuan karyawan dalam menjadi pioneer dalam menghasilkan ide baru.
2. Utility, adalah kebermanfaatan atau implementasi ide/solusi baru bagi perusahaan.

Pada penelitian ini, peneliti merujuk dan menggunakan indikator dari Gonlepa et.,al (2022:7).

2.2.3 Perilaku Kerja Inovatif

Perilaku kerja inovatif didefinisikan sebagai tindakan mengusulkan dan mempromosikan atau memperkenalkan, serta mengaplikasikan gagasan-gagasan yang dapat meningkatkan kinerja individu dan organisasi (Ha 2022:3)

Menurut Purba (2009) dalam Fitriaty et al., (2022:2271) perilaku inovatif merupakan penekanan pada adanya sikap kreatif agar terjadi proses perubahan sikap dari tradisional ke modern, atau dari sikap yang belum maju ke sikap yang sudah maju.

Adapun indikator Perilaku Kerja Inovatif menurut (S. Hadi et al., 2020) dalam Fitriaty et al., (2022:2271) sebagai berikut:

1. Karyawan mampu menemukan kesempatan atau sebuah masalah.
2. Karyawan mampu mengembangkan ide inovasi dengan menciptakan dan menyarankan ide untuk proses baru.
3. Idea championing (karyawan diharapkan terdorong untuk mencari dukungan dalam mewujudkan ide inovasi baru yang telah dihasilkannya)

4. Karyawan mempunyai keberanian untuk menerapkan ide baru tersebut kedalam proses kerja yang biasa dilakukan

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur Perilaku Kerja Inovatif menurut dari Ha (2022:3:8).

1. Menciptakan ide, merupakan upaya untuk menghasilkan gagasan baru yang bermanfaat dalam meningkatkan kinerja individu dan organisasi.
2. Mempromosikan ide, merupakan upaya untuk mempromosikan gagasan baru ke seluruh lingkungan kerja.
3. Merealisasikan ide, yaitu upaya untuk mengaplikasikan gagasan secara nyata.

Pada penelitian ini, peneliti merujuk dan menggunakan indikator dari Ha et.,al (2022:7).

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Kreatifitas Terhadap Kinerja Karyawan

Analisis hubungan variabel tidak sekadar mencari korelasi statistik, tetapi juga menjelajahi konsep-konsep yang mendasarinya, serta memahami konteks di mana hubungan tersebut terbentuk. Dalam sub bab ini, pembahasan akan meliputi konsep teoritis yang melandasi hubungan antar variabel, metode analisis yang digunakan, serta hasil-hasil temuan yang relevan menegaskan bahwa analisis pengaruh kreativitas karyawam terhadap kinerja karyawan, terdapat hubungan yang signifikan secara statistik antara kreativitas dan Kinerja Karyawan pada klub pers dari empat provinsi (misalnya, Punjab, Sindh, Khyber Pakhtunkhwa, dan

Baluchistan) dan ibukota federal Islamabad Asif Naved et.,al (2022:4)

Studi yang dilakukan oleh Muhammad Asif Naved, Javed Iqbal, Muhammad Zaheer Asghar, Rozeen Shaukats dan Pirita Seitama-Hakkarainen (2022) menguji tentang kreatifitas terhadap kinerja karyawan, menegaskan bahwasannya Kreativitas menghasilkan ide-ide baru, bernilai, dan khas untuk inovasi dan prestasi kerja dan kreativitas merupakan elemen penting dalam dunia kerja yang tidak hanya mendorong pertumbuhan dan inovasi, tetapi juga meningkatkan Kinerja Karyawan melalui kreativitas, karyawan dapat membawa perubahan positif yang signifikan bagi organisasi.

Studi yang dilakukan Jawaria Nasir, Rashidah M. Ibrahim, Muhammad Arslan Sarwar, Binesh Sarwar, Waleed Mugahed Al-Rahmi, Alturise Fahad, Ahmad Samed Al-Adwan dan Mueen Uddin et al.,2022:7) menegaskan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwasannya kreatifitas berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Astuti et al. (2019:8) menyatakan bahwa kreativitas memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil ini juga diperkuat oleh beberapa penelitian lainnya yang dilakukan oleh Yusrita & Sundari (2018), Indrajita, dkk. (2021) serta Kurniawan & Nugroho (2021) yang menyatakan bahwa kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Adhika, N. R., Salain, P. P. P., Puspitawati, N. M. D., Rismawan, P. A. E., Rihayana, I. G., & Arsha, I. M. R. M. (2022:5)

2.3.2 Pengaruh Kreativitas Karyawan Terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Hubungan yang signifikan secara statistik antara Kreativitas Karyawan

dan Perilaku Kerja Inovatif. Ukuran tim memengaruhi hubungan antara kreativitas dan perilaku inovatif, tim kecil membutuhkan ide baru yang lebih kreatif, tetapi memiliki terlalu banyak anggota tim menghambat interaksi, koordinasi, pertukaran, dan partisipasi yang diperlukan untuk implementasi ide yang efektif. (EL Telyani et al., 2022) dalam Retno P. Setyaningrum et al., (2022:4).

Studi yang dilakukan oleh Syarif, H. (2023:65) menegaskan bahwa ada pengaruh signifikan kreativitas karyawan (IC) terhadap peningkatan perilaku kerja yang inovatif (IWB). Kristanti, A. (2021:794) menyatakan bahwa kreativitas merupakan salah satu elemen penting dalam mendorong inovasi di tempat kerja, namun dalam penelitian ini ditemukan bahwa kreativitas karyawan mempengaruhi secara negatif namun tidak signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pada karyawan PT XYZ. Prawitowati et al., (2022:549) menegaskan bahwasannya kreatifitas secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima kebenarannya.

2.3.3 Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan

Studi yang dilakukan oleh Mohsin Khan, Rampalli Prabhakara Raya, Rajeesh Viswanathan, et al., (2022:8) melakukan penelitian untuk menguji perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan perilaku kerja ini berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bahwasannya inovasi dapat dianggap sebagai keterampilan strategis dalam dunia yang selalu berubah dan mempertahankan budaya inovatif memerlukan rasa ingin tahu, dialog, pengetahuan dan keterampilan terkini, dan pemikiran. (Kheng et al. (2013) dalam Rafika Afza Dede Iskandar Siregar Hammam Zaki et al., (2022:121) menyatakan

bahwa perilaku inovatif sebagai tindakan yang mengarah pada pembentukan dan penerapan ide-ide baru untuk mencapai status profesional, standar tinggi dan ide-ide dalam mengembangkan organisasi dan diketahui bahwa perilaku kerja inovatif berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Yusuf Kurniawan, et al., (2022:6) melakukan penelitian untuk menguji perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan perilaku kerja inovatif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Mohsin Khan (2021:7) menegaskan bahwasannya hasil penelitian menunjukkan perilaku kerja innovative berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

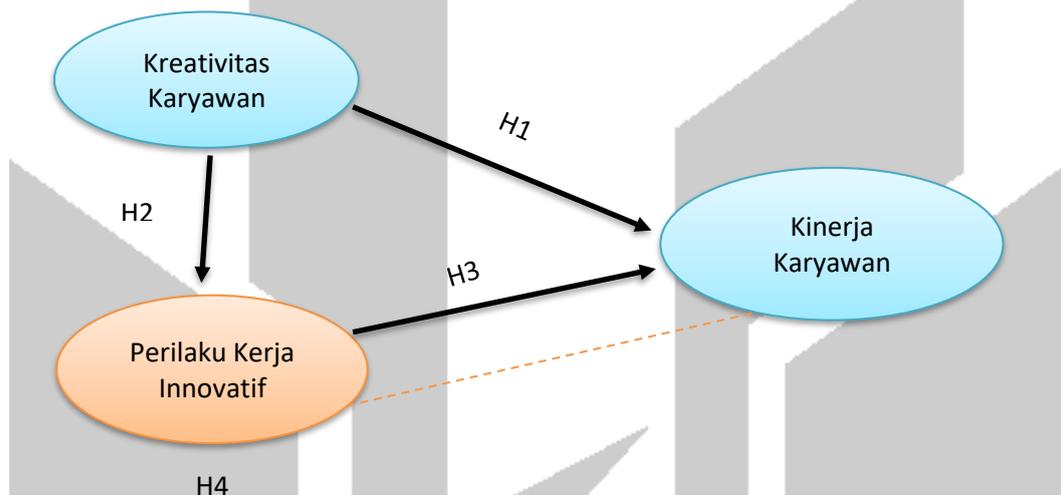
2.3.4 Pengaruh Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan dengan mediasi Perilaku Kerja Inovatif

Purwanto et al., (2020:7) menyatakan bahwa perilaku kerja inovatif sebagai variabel intervening terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan. Studi yang dilakukan Hadi dan Putra (2020) dalam Rafika Afza Dede Iskandar Siregar Hammam Zaki et al., (2022:126) menegaskan bahwa perilaku kerja inovatif berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Fathiyah, F., Andriani, Z., & Fitriaty, F. (2022:5) menyatakan bahwa Perilaku Kerja Inovatif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2.4 Kerangka Pemikiran

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 2.4
Kerangka Pemikiran Miftah Achdian (2024)

2.5 Hipotesis Penelitian

- H1 : Kreativitas Karyawan secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- H2 : Kreativitas Karyawan secara signifikan berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif.
- H3 : Perilaku kerja inovatif secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- H4 : Perilaku kerja inovatif secara signifikan memediasi pengaruh kreativitas terhadap kinerja karyawan.