
Daya Inovasi Pada Kinerja Karyawan

Ferri Kuswantoro

Fakultas Ekonomi Universitas Janabadra Yogyakarta
Jl. Tentara Rakyat Mataram No.58, Bumijo, Kec. Jetis, Kota Yogyakarta,
Daerah Istimewa Yogyakarta 5523, Indonesia

Correspondence: Ferri Kuswantoro (ferri@janabadra.ac.id)

Received: 05 07 21 – Revised: 22 07 21 - Accepted: 08 08 21 - Published: 28 09 21

Abstrak. Inovasi merupakan pendukung utama khususnya dalam peningkatan kinerja karyawan. Banyak studi telah menjelaskan pentingnya pelatihan dan kerja tim di dalam mengupayakan pertumbuhan. Namun studi bagaimana peran daya inovasi dalam mendorong hubungan antara pelatihan dan kerja tim terhadap kepuasan kerja karyawan masih belum awam di jelaskan. Tujuan dari pada penelitian ini adalah untuk mengetahui peran daya inovasi di dalam mendorong hubungan antara pelatihan dan kerja tim terhadap kepuasan kerja karyawan. Menggunakan sampel sebanyak 165 responden dengan kuesioner skala 7 yang terdiri dari karyawan secara umum serta dukungan AMOS versi 24 hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara kerja tim terhadap daya inovasi dan kepuasan kerja karyawan. Terdapat pengaruh positif signifikan antara hubungan daya inovasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan tidak terdapat pengaruh positif signifikan antara pelatihan manajerial terhadap daya inovasi dan kepuasan kerja karyawan. Hasil akhir menjelaskan bahwa daya inovasi memediasi positif signifikan antara hubungan kerja tim terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci: Daya, inovasi, kinerja karyawan

Citation Format: Kuswantoro, F. (2021). Daya Inovasi Pada Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Abdimas Ma Chung (SENAM)*, 2021, 194-202

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Daya inovasi merupakan dukungan utama dalam membantu pemberdayaan aktifitas ekonomi dan kehidupan yang lebih bermanfaat (Kent,2012). Kemampuan berinovasi dalam aktifitas professional kerja akan membawa kepada hasil untuk kepuasan kerja yang akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan (Saputra, 2018). Keterlibatan dalam penggunaan teknologi informasi menurut Yam, dkk (2014) akan memperkaya sumber daya inovasi yang akan memberikan dorongan di dalam pencapaian volume omset penjualan sehingga memperjelas rasa keadaan kepuasan kerja.

Pelatihan dan kerja tim merupakan dua faktor penting di dalam memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Menurut Zehra, (2016) program pelatihan akan membantu karyawan di dalam membawa perilaku positif dan professional yang akan mendorong peningkatan kepuasan kerja pencapaian omzet yang lebih tinggi. Faridi, dkk (2017) mengemukakan bahwa pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan selalu bertujuan secara signifikan untuk peningkatan kepuasan kerja. Hal lain yang tidak kalah penting adalah kerja tim. Kerja tim di perlukan untuk semua usaha dalam setiap kerja. Kerja tim di indikasikan signifikan positif dalam pencapaian tujuan tim yang akan memberikan perasaan positif akan hasil kerja (Sobia, dkk 2014). Devina (2018) menegaskan bahwa kerja tim mampu untuk mempengaruhi secara signifikan penanganan kerja sesuai harapan tim kerja.

Daya inovasi juga di pengaruhi oleh pelatihan dan kerja tim di tempat aktifitas kerja. Dostie (2018) menjelaskan bahwa pelaksanaan pelatihan akan memandu pada daya inovasi. Andreas, dkk (2016) juga menjelaskan bahwa perilaku untuk berinovasi dapat di motivasi oleh pelatihan kerja secara tim. Saling berkontribusi dan mendukung sesama pelaku tim kerja akan berdampak pada perilaku kerja yang inovatif. Doris, dkk (2014) peningkatan aktivitas kerja tim akan memperdayakan kreativitas yang akan meningkatkan tingkat daya inovasi.

Tujuan Penelitian

Seperti yang sudah di jelaskan sebelumnya bahwa pelatihan dan kerja tim berperan secara signifikan dan positif terhadap daya inovasi dan kepuasan kerja. Melihat hubungan yang penting antara daya inovasi terhadap kepuasan kerja maka tujuan penelitian ini adalah

untuk mengkaji peran daya inovasi akan hubungan antara pelatihan dan kerja tim terhadap kepuasan kerja.

METODOLOGI PENELITIAN

Sumber Data

Penelitian sebelumnya di lakukan oleh Kuswantoro Dan Rosli (2012) serta Halil, dkk (2015) mengenai penelitian kuantitatif. Menggunakan kuesioner dengan metode *random sampling* terdiri dari 7 (tujuh) skala *likert* jumlah sampel responden adalah 165 karyawan secara umum dari berbagai sektor di Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta. Kuesioner di distribusikan sebagian besar disampaikan oleh survei dan pertemuan tatap muka dengan responden.

Pengukuran Variabel

Acuan dalam penyusunan kuesioner untuk masing-masing konstruk variabel adalah seperti pada tabel 1 sebagai berikut :

Tabel 1
Dimensi Variabel

No	Variabel	Item	Pustaka Acuan
1.	Pelatihan	1.1 Terdapat program pelatihan dalam meningkatkan pengetahuan untuk operasional kerja	Faridi, dkk (2017)
		1.2 Terdapat kaderisasi dari atasan kepada staf kerja	
		1.3 Adanya program menempuh jenjang Pendidikan yang lebih tinggi	
2.	Kerja Tim	2.1 Saling membantu meringankan beban kerja dalam tim	Andreas, dkk (2016)
		2.2 Saling memonitor jalannya operasional tim kerja	
3.	Daya Inovasi	3.1 Menggunakan metode yang kreatif dalam pelaksanaan kerja	Doris, dkk (2014)
		3.2 Memanfaatkan teknologi dalam penyelesaian kerja	
4.	Kepuasan Kerja	4.1 Pekerjaan yang di jalani memiliki arti penting	Chaturvedi Dan Raavi.(2018).
		4.2 Kompensasi dalam kerja selalu memberikan motivasi	
		4.3 Selalu antusias dalam bekerja	

Analisis Data

Data primer dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner, setelah itu, untuk data dilakukan dengan beberapa langkah. Langkah-langkah ini adalah mengedit, memasukkan, dan menganalisis. Bantuan paket statistik untuk ilmu sosial (SPSS) 24 digunakan untuk memproses data untuk menguji validitas, reliabilitas, dan normalitas. Dan AMOS 24 untuk mengkaji analisa pengaruh dan peran daya inovasi sebagai variabel mediasi.

ANALISA DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Seperti terlihat pada tabel 2 berikut sampel dengan jumlah 165 responden di jelaskan secara deskriptif dengan mayoritas katagori usia di bawah 25 tahun atau sebesar 41,2 % di ikuti oleh usia diatas 45 tahun minoritas dengan jumlah proporsi 4,8%. Kemudian dari segi pendidikan responden sebagian besar lulusan SLTA atau SMU dengan jumlah 69 responden dengan proporsi 41,80 % di ikuti minoritas oleh lulusan S3 dengan jumlah 1 responden. Berdasarkan gender laki-laki dan perempuan masing-masing berjumlah 56 responden laki-laki dan 109 perempuan atau masing-masing 33,90% perempuan dan 109 atau 66,10%. Untuk status kerja mayoritas sampel adalah karyawan tetap dengan jumlah 84 responden atau 50,90% di ikuti oleh paling minoritas adalah lainnya selain status tetap, kontrak, dan honorer berjumlah 3 responden atau 1,80%. Dan untuk jenis bagian pekerjaan sebagian besar bekerja di departemen keuangan dan sektor lainnya dengan jumlah 40 responden atau berkisar 24,20 % di ikuti paling sedikit dari departemen jasa kebersihan dengan jumlah 11 responden.

Tabel 2. Respondent Profiles

No	Keterangan	Frekwensi	Persen (%)	Kumulatif Persen (%)
1.	Usia Karyawan :			
	Di bawah 25 tahun	68	41.2	41.2
	(25-30) tahun	42	25.5	66.7
	(31-35) tahun	16	9.7	76.4
	(36-40) tahun	18	10.9	87.3
	(41-45) tahun	13	7.9	95.2
	Di atas 45 tahun	8	4.8	100%
		165	100%	
2.	Tingkat Pendidikan :			
	SLTA	69	41.8	41.8
	D3	22	13.3	55.2
	S1	67	40.6	95.8
	S2	6	3.6	99.4
	S3	1	0.6	100%
		165	100%	
3.	Gender :			
	Laki-laki	56	33,9	33,9

Perempuan	109	66,1	100%
	165	100%	
4. Status Kerja :			
Tetap	84	50,9	50,9
Kontrak	66	40,0	90,9
Honoror	12	7,3	98,2
Lainnya	3	1,8	100%
	165	100%	
5. Bagian Kerja :			
Pemasaran	34	20,6	20,6
Produksi	12	7,3	27,9
Keuangan	40	24,2	52,1
Umum	15	9,1	61,2
Sumber daya manusia	13	7,9	69,1
Kebersihan	11	6,7	75,8
Lainnya	40	24,2	100%
	165	100%	

Uji sampel sebanyak 165 responden. Tingkat signifikansi jika probabilitas $< 0,05$ maka pernyataan tersebut *valid*. Sedangkan jika nilai probabilitas $> 0,05$ maka pernyataan tersebut tidak valid (Ghozali, 2009). Seperti pada tabel 3 berikut ini adalah hasil uji validitas di mana semua dimensi variabel adalah *valid* dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal yang dilakukan setelah menunjukkan bahwa semua variabel pernyataan layak dijadikan instrumen penelitian adalah melakukan uji sampel besar sebanyak 165 responden. Pernyataan dapat dikatakan reliabel jika nilai *cronbach's alpha* $> 0,6$ (Ghozali, 2009).

Tabel 3. Validitas Dan Reliabilitas

Pelatihan	Cron Alpha	Kerja Tim	Cron Alpha	Daya Inovasi	Cron Alpha	Kepuasan Kerja	Cron Alpha
p 1	0,878*	tm 1	0,898*	i 1	0,923*	kep 1	0,882*
	*	0,841	*	0,749	*	0,833	*
p 2	0,870*	tm 2	0,890*	i 2	0,928*	kep 2	0,928*
	*		*		*		*
p 3	0,866*					kep 3	0,910*
	*						*

Terlepas dari interpretasi grafis dari hasil, normalitas sempurna mungkin juga ditekankan oleh nilai-nilai rasio *kurtosis* dan *skewness* (Kim, 2013). Menurut Kim (2013) jika nilai rasio *skewness* dan *kurtosis* atau nilai Z terpenuhi kurang dari 3,29 untuk variabel pelatihan, kerja tim, dan kepuasan kerja, artinya normalitas data diterima. Sedangkan untuk

variable daya inovasi memiliki nilai Z mendekati katagori layak yaitu : 3,40 untuk Z *skewness value*.

Tabel 4. Normalitas

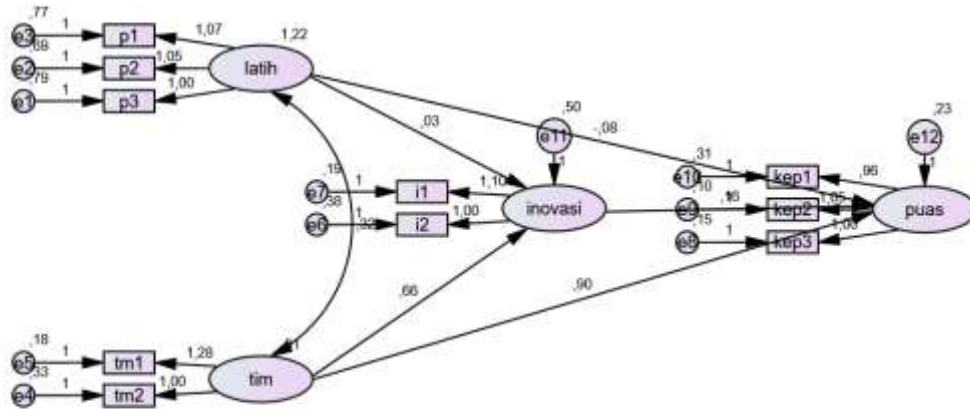
<i>Variables</i>	<i>N statistic</i>	<i>Mean statistic</i>	<i>Skewness</i>		<i>Z value</i>	<i>Kurtosis</i>		<i>Z value</i>
			<i>Statistic</i>	<i>Std. error</i>		<i>Statistic</i>	<i>Std. error</i>	
Pelatihan	165	13,78	0,016	0,189	0,084656	-0,710	0,376	-1,8883
Daya	165	8,30	0,642	0,189		0,497	0,376	
Inovasi					3,396825			1,321809
Kerja Tim	165	7,63	-0,294	0,189	-1,55556	-0,712	0,376	-1,89362
Kepuasan	165	12,21	-0,778	0,189		-0,110	0,376	
Kerja					-4,1164			-0,29255

Seperti terlihat pada tabel 5 untuk uji model penelitian yang terkonsep pada gambar 1, di indikasikan bahwa nilai *degree of freedom* adalah positif. Artinya bahwa model layak di lanjutkan pada proses analisa pengaruh. Terlihat nilai *Goodness Fit Of Index (GFI)*, *Incremental Fit Index (IFI)*, dan *Comparative Fit Index (CFI)* adalah > dari 0,90 yang menunjukkan bahwa model penelitian adalah layak.

Tabel 5. Uji Model

Keterangan	Nilai Index	Katagori
<i>Degree Of Freedom (DF)</i>	+29	positif
<i>Goodness Fit Of Index (GFI)</i>	0,907	<i>fit</i> > 0,90
<i>Incremental Fit Index (IFI)</i>	0,920	<i>fit</i> > 0,90
<i>Comparative Fit Index (CFI)</i>	0,918	<i>fit</i> > 0,90
<i>Probability Level</i>	0,000	<i>not fit</i> < 0,050

Gambar 1. Model Penelitian



Ket : p1 s.d p3 : kontrak pelatihan; tm1 s.d tm2 : kontrak kerja tim; i1 s.d i2 : konstruk daya inovasi; ke1 s.d ke3 : kontrak kepuasan kerja

Di lihat dari tabel 6 bahwa pengaruh pelatihan terhadap daya inovasi dan kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan dengan di tunjukkan nilai probabilitas ($p > 0,050$). Sedangkan kerja tim berpengaruh secara positif signifikan terhadap daya inovasi dan kepuasan kerja dengan nilai probabilitas $< 0,050$. Masing-masing memiliki nilai estimasi sebesar 0.661 dan 0,895. Hubungan antara daya inovasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan di tunjukkan dengan nilai $p < 0,050$ dengan nilai estimasi sebesar 0,156. Kemudian pada tabel 6 juga ditunjukkan bahwa pengaruh kerja tim terhadap daya inovasi dan kepuasan kerja adalah positif signifikan dengan nilai $p < 0,050$ dan pengaruh daya inovasi terhadap kepuasan kerja positif signifikan dengan dengan nilai $p < 0,050$, sehingga daya inovasi memediasi secara menyeluruhparsial atau *partially mediating* hubungan antara kerja tim terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut juga di tunjukkan dari tabel 7 yaitu pengaruh tidak langsung antara kerja tim terhadap kepuasan kerja melalui daya inovasi dengan nilai koefisien 0,100. Sedangkan pengaruh pelatihan terhadap daya inovasi dan kepuasan kerja adalah tidak signifikan dengan nilai $p > 0,050$, sehingga daya inovasi memediasi secara penuh atau *fully mediating* (Syafitri Dan Anjarwati,2016).

Tabel 6. Regression Weights

	Hubungan	Estimate	S.E.	C.R.	P
inovasi	<--- latihan	0,032	0,078	0,412	0,680

inovasi	<---	tim	0,661	0,179	3,696	***
puas	<---	inovasi	0,156	0,079	1,984	0,047
puas	<---	latih	- 0,078	0,060	-1,299	0,194
puas	<---	tim	0,895	0,162	5,532	***

Pembahasan

Dari hasil analisa di tunjukkan bahwa kerja tim berpengaruh positif signifikan terhadap daya inovasi tenaga karyawan. Hasil ini juga di dukung oleh studi dari Andreas, dkk (2016) yang menjelaskan bahwa perilaku kerja tim juga akan membuat perilaku inovatif. Perilaku saling berbagi dan meneladani memiliki dampak paling kuat pada keterlibatan tim dalam pengembangan inovasi. Doris, dkk (2014) menambahkan bahwa semakin luas penggunaan kerja tim dalam organisasi mengakibatkan semakin tinggi tingkat inovasi organisasi terutama untuk tim produksi. Lee (2008) menunjukkan bahwa tim kerja pada industri membutuhkan budaya yang inovatif untuk pertumbuhan. Selanjutnya kerja tim memiliki peran penting untuk peningkatan kepuasan kerja karyawan. Jalal Dan Tahir (2015) berpendapat bahwa kerja tim mampu membuat target kerja mencapai kepuasan. Sedangkan Devina (2018) menambahkan kesadaran akan bekerja berdasarkan kekompakan selalu mengakibatkan hasil sesuai yang di harapkan. Sobia, dkk (2014) menekankan bahwa kerja tim di dalam pekerjaan yang berat akan selalu dirasakan ringan oleh semua anggota tim. Terakhir adalah daya inovasi mendorong signifikan positif terhadap kepuasan kerja. Kent, dkk (2017) menunjukkan bahwa daya inovasi mampu membawa keseimbangan antara kepuasan kerja dan kesejahteraan keluarga. Saputra (2018) menunjukkan bahwa kemampuan inovasi akan mempererat daya proses kerja semakin efektif dan efisien. Yam, dkk (2014) menambahkan bahwa keterlibatan teknologi untuk berinovasi dalam proses kerja akan mendorong produktivitas proses admistrasi dan produksi hasil kerja yang akan memberikan hasil seperti yang di harapkan.

KESIMPULAN

Kemampuan berdaya inovasi merupakan faktor penting dalam peningkatan kepuasan kerja karyawan. Hasil studi ini memberikan penjelasan bahwa kerja tim sangat mendukung dalam peranannya untuk meningkatkan pertumbuhan inovasi dan kepuasan kerja. Oleh karena itu memberdayakan inovasi harus selalu di lanjutkan untuk membuat proses kerja dalam tim lebih berkembang dan akan memberikan kondisi hasil kerja yang di tujukan. Dengan kata lain daya inovasi merupakan mediasi menyeluruh hubungan antara kerja tim

terhadap kepuasan kerja. Hasil studi ini juga menunjukkan bahwa pelatihan merupakan tambahan yang tidak kalah penting untuk meningkatkan inovasi.

REFERENSI

- Andreas Widmann, Gerhard Messmann, et al. (2016). "The Impact of Team Learning Behaviors on Team Innovative Work Behavior: A Systematic Review." Human Resource Development Review **15**(4): 429-458.
- Chaturvedi, Mayuri and Sumedha Raavi.(2018). A Study on Employee Job Satisfaction in Different Sectors. *International Journal of Scientific Engineering and Research (IJSER)*, 7(1), 105-108.
- Devina, G. (2018). "Pengaruh Teamwork Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Federal International Finance Cabang Surabaya 2." Jurnal Ilmu Manajemen **6**(1).
- Dostie, B. (2018). "The Impact Of Training On Innovation." ILR Review **71**(1): 64-87.
- Doris Fay, Helen Shipton, et al. (2014). "Teamwork and Organizational Innovation: The Moderating Role of the HRM Context." Creativity And Innovation Management **24**(2): 261-277.
- Faridi, A., Baloch, A., & Wajidi, A. (2017). Job satisfaction and organizational commitment under Traditional and Modern T&D program: Evidence from Public Banking Sector of Pakistan, *International Journal of Applied Business and Management Studies*, **2**(1), 9-16.
- Ghozali, Imana,(2009). "Analisis multivariate lanjutan dengan program spss." penerbitan universitas diponegoro
- Halil, d. Bagus P. Yudhia K, et al. (2015). "Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Melalui Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Perusahaan Daerah Perkebunan (Pdp) Kabupaten Jember)." JEAM **14**(2): 49-70.
- Jalal Hanasyha and A. P. R. Tahir (2015). "Examining The Effect Of Empowerment, Teamwork, And Employee Training On Job Satisfaction " Social And Behavioral Science: 272-282.
- Kent Wickstrøm Jensen, A. Ye Liu, et al. (2017). "Entrepreneurs innovation bringing job satisfaction, work-family balance, and life satisfaction: In China and around the world." International Journal of Innovation Studies **1**: 193-206.
- Kim, Y. and A. Y. C. Cho (2016). "Impact Of Retirement System On Job Satisfaction And Loyalty: A Case Of The Salary Peak System." International Business And Economics Research Journal **15**(1): 27-40.
- Kuswanto, F. and a. M. M. Rosli (2012). "Logistics Efficiency and Firm Performance: Evidence from Indonesian Small and Medium Enterprises." American International Journal of Contemporary Research **2**(6): 102-111.
- Lee, Y.-D. and H.-M. And Chang (2008). "Relations between Team Work and Innovation in Organizations and the Job Satisfaction of Employees: A Factor Analytic Study." International Journal of Management.
- Sobia Shujaat, Karachi Amir Manzoor, et al. (2014). "Impact of Team Work on Employee Satisfaction." IBT Journal of Business Studies (Formerly Journal of Management & Social Sciences) **10**(2): 71-80.
- Saputra, T. (2018). "Pengaruh Kemampuan Dan Inovasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pt.Bank Rakyat Indonesia Cabang Pontianak." Jurnal Manajemen Update **7**(2).

- Syafitri Rosyida and D. A. L. Anjarwati (2016). "Pengaruh Store Atmosfer Dan Promosi Penjualan Terhadap Pembelian Impulsif Dengan Emosi Positif Sebagai Variabel Intervening." Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen **16**(1): 105-127.
- Yam B. Limbu , A. Jayachandran, et al. (2014). "Does information and communication technology improve job satisfaction? The moderating role of sales technology orientation." Industrial Marketing Management 1-10.
- Zehra, N. (2016), Training And Development Barometer for Effective Transformation of Organizational Commitment and Overall Performance in Banking Sectors of KPK, Pakistan: Qualitative study of Workforce of Bank of Khyber, *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6(6), 246-267.



© 2021 by authors. Content on this article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International license. (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).