

Bagaimana Keterlibatan Kerja, Perilaku Kerja Inovasi, dan Lingkungan Kerja Fisik Menjelaskan Kinerja Karyawan Vosco Group ?

Rr. Levana Bonadea Ajiardani¹, Widiya Dewi Anjaningrum²

^{1,2}Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang

*Corresponding author : widiya.dewi.a@gmail.com

ARTICLE INFO

Received 24 Juli 2022

Accepted 12 Oktober 2022

Published 13 Oktober 2022

Keywords: work involvement, innovation work behavior, work environment, performance

DOI :

<http://dx.doi.org/10.24036/jmpe.v5i3.13379>

ABSTRACT

The corona virus outbreak has an impact on decreasing income for culinary business. Knowing and analyzing the mediating role of innovation work behavior on the effect of work engagement and physical work environment on the performance of all Vosco Group employees is the main objective of this study. A total of 37 respondents have filled out the questionnaire without exception, employees from the Vosco Group culinary business: Vosco Coffee Malang, Vosco Coffee Heritage, Fry N Shake by Vosco Coffee, and Kim Jong Yum Korean BBQ. The quantitative data was finally analyzed in depth through PLS-analysis with SmartPLS-3.3.5 software. The results are quite surprising because all hypotheses are accepted and it is proven that innovation work behavior has an important role as a mediator of the effect of work engagement and physical work environment on employee performance. Further research is recommended to review and differentiate each café and to examine how to grow innovation work behavior in passive employees.



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2021 by author.

PENDAHULUAN

Subsektor kuliner menjadi salah satu sektor yang terdampak pandemi Covid-19 yang melanda seluruh wilayah di dunia (Perkasa, 2020). Subsektor ekonomi kreatif kuliner menyumbang kontribusi pendapatan negara yang cukup tinggi, kontribusinya sebesar 42% (Yolandha, 2021) karena Bisnis ini berkaitan dengan kebutuhan pangan manusia yang mana merupakan salah satu kebutuhan dasar manusia. Tetapi, banyak pebisnis kuliner dan pemilik restoran di dunia terpaksa menutup usahanya untuk sementara waktu serta banyak yang mengalami kebangkrutan (Perkasa, 2020). Wabah virus corona telah mengakibatkan penurunan pendapatan bagi pebisnis yang berkecimpung di industri kuliner (Perkasa, 2020). Pendapatan

restoran di seluruh dunia turun hingga 70%. Bahkan di beberapa tempat, angka penurunan mencapai 80% (Perkasa, 2020). Jumlah usaha kuliner di Indonesia pada tahun 2018 mencapai 5,55 juta unit atau 67,66% dari total 8,20 juta usaha ekonomi kreatif menurut Badan Ekonomi Kreatif (Bekraf). Namun, saat ini sekitar 60% usaha kuliner di Indonesia telah terkena dampak pandemi COVID-19 yang membuat perekonomian bisnis mereka terhenti sementara, tapi di sisi lain ada juga yang masih bisa bertahan dan bangkit serta siap menjalani new normal meski telah dilanda Corona (Kholisdinuka, 2020).

Pada saat pandemi, industri makanan dan minuman masih mampu tumbuh positif sebesar 1,58% pada tahun 2020 (srii003, 2021) dengan beberapa yang berinovasi untuk menerapkan teknologi industri 4.0 (Daon, 2019). Perkembangan ini sangat membutuhkan sumber daya manusia berkualitas yang memahami industri 4.0 (Catriana, 2021) karena industri ini tidak jauh dari teknologi dan sumber daya manusia. Oleh karena itu, salah satu faktor penting adalah kinerja karyawan yang kompeten. Salah satu bisnis kuliner yang berusaha tetap eksis di masa pandemi dengan memberikan perhatian khusus pada kinerja karyawan adalah Vosco Group.

Vosco Group memiliki 4 kafe, yaitu: Vosco Coffee Malang, Vosco Coffee Heritage, Fry N Shake by Vosco Coffee, dan Kim Jong Yum Korean BBQ. Pada masa pandemi Covid 19, pimpinan grup Vosco mampu memimpin grup kopi dan bertahan pada situasi tersebut dengan cara mengubah beberapa kebijakan, selain menjalankan protokol kesehatan, salah satunya mengubah shift karyawan dari 8 jam kerja menjadi 10 jam kerja, karyawan bekerja selama 5 hari kerja secara bergantian dengan karyawan lain. Karyawan Vosco Group memiliki perilaku kerja yang inovasi yaitu saat adanya peraturan membatasi pelanggan untuk makan di tempat, karyawan memanfaatkan waktunya untuk membersihkan restoran dan mengubah tata letak tempat agar terlihat baru. Semangat kerja karyawan setiap hari yang menjadi keterlibatan kerja di Vosco Group juga tinggi sehingga mempengaruhi kinerja karyawan yang baik.

Masalah karyawan yang terjadi di Vosco Group adalah kurangnya adaptasi karyawan baru terhadap menu dan berbagai promo di Vosco Group, sehingga menimbulkan kesalahpahaman antara pelanggan dan karyawan. Kinerja karyawan yang baik sangat penting diketahui perusahaan untuk melihat sejauh mana kontribusi karyawan terhadap kemajuan dan pencapaian tujuan perusahaan (Darojat et al., 2020). Kinerja karyawan adalah apa yang diberikan berupa kualitas dari masing-masing karyawan atau bisa disebut pertunjukan (Hogan & Coote, 2014). Kinerja karyawan di pengaruhi beberapa faktor, salah satunya adalah keterlibatan kerja. Atas dasar teori pertukaran sosial, keterlibatan kerja karyawan adalah kunci untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan dalam organisasi. Dalam hal ini, menunjukkan peran penting bahwa keterlibatan kerja karyawan memiliki hubungan antara berbagai faktor dalam organisasi, termasuk perilaku kerja yang inovasi. (Kim & Park, 2017).

Inovasi adalah proses bertahap dengan aktivitas dan perilaku yang berbeda pada setiap tahapannya (Eskiler et al., 2016). Perilaku kerja yang inovasi membuat karyawan menjalankan perilaku proaktif berupa perilaku inisiatif dan ide-ide baru yang berhubungan langsung dengan kinerja dalam organisasi (Luhgiatno & Dwiatmadja, 2020). Perilaku kerja yang inovasi menawarkan wawasan baru ke dalam perspektif interaksionis pada inovasi karyawan. Studi sebelumnya telah menunjukkan bahwa faktor kontekstual yang mendukung inovasi interaksi

dengan karakteristik individu untuk mempengaruhi perilaku inovasi karyawan (Montani et al., 2020). Perilaku inovasi yang dilakukan mendorong karyawan untuk terlibat dalam pekerjaan mereka, yang mengarah pada kinerja mereka yang lebih baik. Terdapat penelitian bahwa keterlibatan kerja sepenuhnya memediasi pengaruh kinerja karyawan (Kim & Park, 2017). Sedangkan pada penelitian ini keterlibatan kerja dapat memengaruhi secara langsung kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini secara unik menunjukkan perbedaan keterlibatan kerja tidak menjadi mediator tetapi memengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui perilaku kerja inovasi sebagai mediator.

Studi sebelumnya menunjukkan bahwa perilaku kerja inovasi berhubungan positif dengan kinerja karyawan (Leong & Rasli, 2014). Perilaku kerja inovasi dapat berperan dalam memediasi keterlibatan kerja dengan kinerja karyawan (Fairuz et al., 2018). Dalam penelitian ini, perilaku kerja inovasi dapat juga menjadi peran dalam mediasi antara lingkungan kerja fisik dengan kinerja karyawan. Salah satu contoh bahwa perilaku inovasi mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah penjualan kafe dan restoran dengan dua sistem *delivery order* dan *take away* memang belum cukup mampu untuk mengangkat penjualan. Sebab, bisnis kafe dan restoran yang baik bukan hanya mengunggulkan citra rasa makanan dan minuman, tetapi juga menjual pemandangan dan suasana, kreativitas dan inovasi serta mengetahui apa yang diinginkan konsumen menjadi senjata andalan bagi pelaku usaha kuliner agar dapat diterima pasar. Melihat keinginan konsumen saat ini, restoran atau kafe dengan konsep outdoor justru lebih banyak dipilih karena lebih nyaman (Widarti, 2021).

Lingkungan kerja fisik yaitu jenis atau penggunaan ruang kerja dan penggunaan fasilitas bersama yang ditawarkan di pusat bisnis. Berbagi pengetahuan dan perilaku jejaring sosial dengan rekan kerja dan fasilitas fisik perusahaan lainnya sangat penting (Weijs-Perrée et al., 2019). Untuk berbagi ilmu dan jejaring sosial dengan rekan kerja dan orang lain, fasilitas sangat penting dan dibutuhkan. Selain itu, fasilitas kerja di perusahaan merupakan penunjang penting yang dibutuhkan oleh karyawan. Selain gaji, pegawai membutuhkan kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaannya seperti mendapatkan segala kebutuhan kerja, peralatan kerja, alat pemeliharaan untuk bekerja, fasilitas berupa ruang kerja yang nyaman, tunjangan dan keselamatan kerja. Fasilitas yang memadai dan baik dapat membuat karyawan betah dan memberikan loyalitas yang tinggi dan maksimal (Hogan & Coote, 2014) serta sangat penting untuk melihat sejauh mana kontribusi karyawan untuk kemajuan dan tujuan perusahaan (Darojat et al., 2020).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) peran keterlibatan kerja terhadap perilaku kerja inovasi, 2) peran lingkungan kerja fisik terhadap perilaku kerja inovasi, 3) peran keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan, 4) peran lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan, 5) peran perilaku kerja inovasi terhadap kinerja karyawan, 6) peran keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui perilaku kerja inovasi 7) peran lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan melalui perilaku kerja inovasi.

Hipotesis penelitian ini adalah: 1) keterlibatan kerja memiliki peran mendasar dalam meningkatkan perilaku kerja inovasi, 2) lingkungan kerja fisik memiliki peran mendasar dalam meningkatkan perilaku kerja inovasi, 3) keterlibatan kerja memiliki peran mendasar dalam

meningkatkan kinerja karyawan, 4) lingkungan kerja fisik memiliki peran mendasar dalam meningkatkan kinerja karyawan, 5) perilaku kerja inovasi memiliki peran mendasar dalam meningkatkan kinerja karyawan, 6) perilaku kerja inovasi memediasi keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan, 7) perilaku kerja inovasi memediasi lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

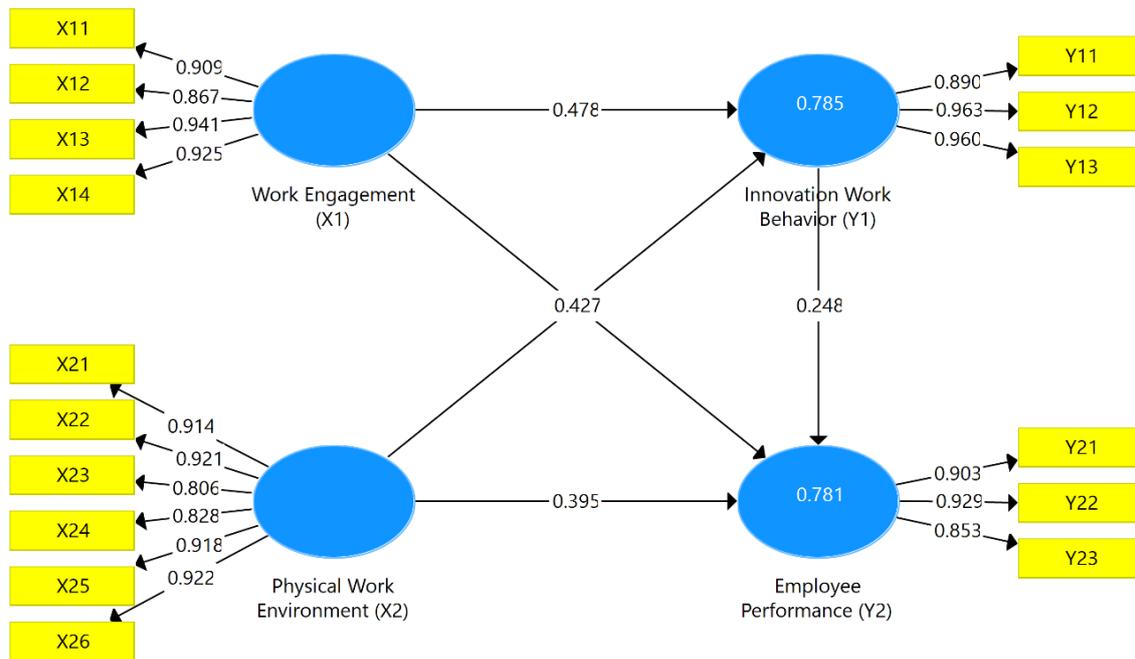
Metode penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh karena penelitian ini dilakukan melalui survei kuesioner terhadap semua karyawan Vosco Group sebanyak 37 orang, dengan rincian 12 orang dari Vosco Coffee Malang, 11 orang dari Vosco Coffee Heritage, 7 orang dari Fry N Shake by Vosco Coffee, dan 7 orang dari BBQ Korea Kim Jong Yum. Keterlibatan kerja diukur melalui 4 indikator (Yu et al., 2020): (1) Di tempat kerja saya, saya merasa penuh dengan energi, (2) Saya menemukan pekerjaan yang saya lakukan penuh makna dan tujuan, (3) Ketika saya bekerja, saya melupakan hal-hal lain yang mengganggu pekerjaan, (4) Ketika saya bangun di pagi hari, saya merasa ingin pergi bekerja. Lingkungan kerja fisik diukur melalui 5 indikator (Rorong, 2016): (1) Peralatan, (2) Pencahayaan, (3) Perabotan, (4) Suhu, (5) Perabotan, (6) Tingkat Kebisingan. Perilaku kerja inovasi diukur melalui 3 indikator (Al-Omari et al., 2019): (1) Gaya kepemimpinan yang inovasi, (2) Organisasi yang Inovasi, (3) Individu yang Inovasi. Kinerja karyawan diukur melalui 3 indikator (Carvalho et al., 2020): (1) Kinerja Tugas, (2) Kinerja Kontekstual, (3) Kinerja Adaptif. Data kuantitatif tersebut akhirnya dianalisis secara mendalam melalui analisis PLS dengan software SmartPLS-3.3.5.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Measuring the Outer-Model

Pengukuran Outer-Model digunakan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen penelitian atau bagaimana indikator menjelaskan variabel. Penelitian ini menggunakan *loading factor* dan *AVE* untuk mengukur validitas konvergen dan menggunakan *Fornell-Larcker* dan *Crossloading* untuk mengukur validitas diskriminan. Sedangkan penelitian ini menggunakan *composite reliability* dan *Cronbach's Alpha* untuk mengukur reliabilitasnya.



Gambar 1. Model Struktural

Sumber : SmartPLS-3.3.5 Output (2021)

Persyaratan instrumen yang valid adalah *loading factor* lebih dari 0,7 (Garson, 2016). Gambar 1 menunjukkan bahwa semua nilai *loading factor* lebih dari 0,7, sehingga semua indikator setiap variabel valid.

Tabel 1. Value of Average-Variance-Extracted (AVE)

Average-Variance-Extracted (AVE)	
Employee-Performance (Y2)	0,802
innovation-Work-Behavior (Y1)	0,881
Physical-Work-Environment (X2)	0,785
Work-Engagement (X1)	0,829

Sumber : SmartPLS-3.3.5 Output (2021)

Tabel 1 menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki nilai *AVE* lebih besar dari 0,5, sehingga instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel adalah valid.

Tabel 2. Fornell-Lacker

	Employee- Performance (Y2)	innovation- Work- Behavior (Y1)	Physical- Work- Environment (X2)	Work- Engagement (X1)
Employee-Performance (Y2)	0,895			
innovation-Work-Behavior (Y1)	0,829	0,939		

Physical-Work-Environment (X2)	0,862	0,865	0,886	
Work-Engagement (X1)	0,853	0,869	0,917	0,911

Sumber : SmartPLS-3.3.5 Output (2021)

Tabel 2 menunjukkan nilai *Fornell-Lacker*. Setiap nilai *Fornell-Lacker* lebih besar dari korelasi antara variabel eksogen dan endogen, sehingga instrumen penelitian valid.

Tabel 3. Cross-Loading

	Employee- Performance (Y2)	innovation-Work- Behavior (Y1)	Physical-Work- Environment (X2)	Work-Engagement (X1)
X11	0,767	0,759	0,794	0,909
X12	0,749	0,839	0,787	0,867
X13	0,817	0,806	0,873	0,941
X14	0,772	0,759	0,883	0,925
X21	0,797	0,754	0,914	0,851
X22	0,785	0,725	0,921	0,845
X23	0,755	0,830	0,806	0,711
X24	0,747	0,779	0,828	0,782
X25	0,740	0,745	0,918	0,832
X26	0,749	0,754	0,922	0,845
Y11	0,777	0,890	0,847	0,873
Y12	0,777	0,963	0,797	0,790
Y13	0,777	0,960	0,786	0,779
Y21	0,903	0,724	0,831	0,816
Y22	0,929	0,691	0,766	0,771
Y23	0,853	0,815	0,714	0,700

Sumber : SmartPLS-3.3.5 Output (2021)

Tabel 3 menunjukkan nilai *Cross-Loading* yang membuktikan bahwa nilai *cross-loading* semua indikator untuk setiap variabel terhadap variabel target lebih tinggi daripada nilai *cross-loading* variabel lainnya. Sehingga semua indikator yang mengukur variabel penelitian adalah valid.

Tabel 4. Reliability-Test

	Cronbach's-Alpha	Composite-Reliability
Employee Performance (Y2)	0,876	0,924
innovation Work Behavior (Y1)	0,932	0,957
Physical Work Environment (X2)	0,945	0,956
Work Engagement (X1)	0,931	0,951

Sumber : SmartPLS-3.3.5 Output (2021)

Tabel 4 menunjukkan nilai *Cronbach's alpha* yang lebih besar dari 0,6 dan nilai *composite reliability* yang lebih besar dari 0,8. Jadi, instrumen penelitian dapat diandalkan.

Measuring-Inner-Model

Measuring Inner Model digunakan untuk mengetahui kelayakan model. Ada beberapa *inner model measurement* : *R-Square* (R^2), *Effect Size* (f^2), dan *GoF*. *R-Square* merupakan koefisien determinasi pada variabel endogen dan termasuk dalam kategori kuat jika nilainya minimal 0,67 (Hair et al., 2017). Berdasarkan Gambar 1 diketahui bahwa nilai R^2 pada Perilaku Kerja inovasi adalah 0,785. Hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 78,5% Perilaku Kerja Inovasi dijelaskan secara kuat oleh keterlibatan kerja dan lingkungan kerja fisik. Sedangkan nilai R^2 untuk kinerja karyawan adalah 0,781. Hal ini menunjukkan bahwa 78,1% kinerja karyawan dijelaskan secara kuat oleh keterlibatan kerja, lingkungan kerja fisik dan perilaku kerja inovasi.

Tabel 5. Value of Effect Size (f^2)

	Employee Performance (Y2)	Innovation Work Behavior (Y1)
Employee Performance (Y2)		
innovation Work Behavior (Y1)	0,060	
Physical Work Environment (X2)	0,100	0,136
Work Engagement (X1)	0,047	0,170

Sumber : *SmartPLS-3.3.5 Output* (2021)

Menurut (Hair et al., 2014), *Effect Size* (f^2) menunjukkan pengaruh variabel independen terhadap dependen yang dikategorikan pengaruh kuat jika memiliki nilai minimal 0,35. Sehingga berdasarkan Tabel 5 tidak terdapat hubungan antar variabel yang kuat, namun masing-masing hubungan masih dalam kategori cukup.

Nilai *Goodness of Fit* (*GoF*) dihitung secara manual dengan rumus Tenenhaus (Hair et al., 2014): $GoF = \sqrt{AVE \times R^2}$, jadi: $GoF \text{ Employee Performance} = \sqrt{0,802 \times 0,785} = 0,70300245$

Menurut Tenenhaus, kategori besar *GoF* bila nilainya minimal 0,38. Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa model struktur yang terbentuk telah memenuhi model *goodness of fit*, sesuai dengan kondisi lapangan, sehingga model struktur dapat diterima.

Uji Hipotesis

Tabel 6. Path Coefficients and T Statistics Test

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Inference
Path Coefficients				
innovation Work Behavior (Y1) -> Employee Performance (Y2)	0,248	3,419	0,001	Significant

Physical Work Environment (X2) -> Employee Performance (Y2)	0,395	3,945	0,000	Significant
Physical Work Environment (X2) -> innovation Work Behavior (Y1)	0,427	4,596	0,000	Significant
Work Engagement (X1) -> Employee Performance (Y2)	0,275	2,448	0,015	Significant
Work Engagement (X1) -> innovation Work Behavior (Y1)	0,478	4,986	0,000	Significant
Specific Indirect Effects				
Work Engagement (X1) -> innovation Work Behavior (Y1) -> Employee Performance (Y2)	0,119	3,196	0,001	Significant
Physical Work Environment (X2) -> innovation Work Behavior (Y1) -> Employee Performance (Y2)	0,106	2,405	0,017	Significant

Sumber : SmartPLS -3.3.5 Output (2021)

Berdasarkan nilai *Original Sample O* pada Tabel 6, serta pada Gambar 1 model struktural sebelumnya, persamaan struktural utama yang terbentuk adalah:

$$\text{Jalur 1: } Y1 = 0.478X1 + 0.427X2 + e1$$

$$\text{Jalur 2: } Y2 = 0.275X1 + 0.395X2 + 0.248Y1 + e2$$

X1 adalah keterlibatan kerja, X2 adalah lingkungan kerja fisik, Y1 adalah perilaku kerja inovasi, Y2 adalah kinerja karyawan, dan e adalah istilah kesalahan. Berdasarkan persamaan struktural yang terbentuk pada jalur 1 terbukti bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana inovasi perilaku kerja dapat ditingkatkan dengan kinerja karyawan yang kuat. Peningkatan perilaku kerja inovasi ini mencapai 0,478 unit untuk setiap peningkatan keterlibatan kerja. Sehingga hipotesis penelitian pertama (H1) yang menyatakan bahwa “keterlibatan kerja memiliki peran mendasar dalam meningkatkan perilaku kerja inovasi”, diterima.

Berdasarkan persamaan struktural yang terbentuk pada Jalur 1, terbukti pula bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku kerja inovasi, dimana perilaku kerja inovasi dapat ditingkatkan dengan lingkungan kerja fisik yang nyaman. Peningkatan perilaku kerja inovasi ini mencapai 0,427 unit untuk setiap peningkatan lingkungan kerja fisik. Sehingga hipotesis penelitian kedua (H2) yang menyatakan bahwa “lingkungan kerja fisik memiliki peran mendasar dalam meningkatkan perilaku kerja inovasi”, diterima.

Berdasarkan persamaan struktural yang terbentuk pada Jalur 2, terbukti bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan keterlibatan kerja yang kuat. Peningkatan kinerja pegawai ini mencapai 0,275 unit untuk setiap peningkatan keterlibatan kerja. Sehingga hipotesis penelitian ketiga (H3) yang menyatakan bahwa “keterlibatan kerja memiliki peran mendasar dalam meningkatkan kinerja karyawan”, diterima.

Berdasarkan persamaan struktural yang terbentuk pada Jalur 2, terbukti bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan lingkungan kerja fisik yang nyaman. Peningkatan kinerja karyawan ini mencapai 0,395 unit untuk setiap peningkatan lingkungan kerja fisik. Sehingga hipotesis keempat penelitian (H4) yang menyatakan bahwa “lingkungan kerja fisik memiliki peran mendasar dalam meningkatkan kinerja karyawan”, diterima.

Berdasarkan persamaan struktural yang terbentuk pada Jalur 2, terbukti bahwa perilaku kerja inovasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan perilaku kerja inovasi tinggi. Peningkatan kinerja karyawan ini mencapai 0,248 unit untuk setiap peningkatan perilaku kerja inovasi. Sehingga hipotesis penelitian kelima (H5) yang menyatakan bahwa “perilaku kerja inovasi memiliki peran mendasar dalam meningkatkan kinerja karyawan”, diterima.

Mengenai pengaruh variabel intervening yaitu perilaku kerja inovasi, berdasarkan data pada Tabel 6 khusus bagian *Specific Indirect Effects* terbukti bahwa pengaruh tidak langsung keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui perilaku kerja inovasi adalah signifikan. Hal ini menunjukkan bukti bahwa perilaku kerja inovasi ternyata mampu berfungsi sebagai variabel intervening yang memediasi pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis penelitian keenam (H6) menyatakan bahwa “perilaku kerja inovasi memiliki peran mediasi terhadap keterlibatan kerja pada kinerja karyawan” diterima. Terdapat pula pengaruh tidak langsung antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai melalui perilaku kerja inovasi, sehingga hipotesis penelitian ketujuh (H7) yang menyatakan bahwa “perilaku kerja inovasi memiliki peran mediasi terhadap pengaruh lingkungan kerja fisik pada kinerja karyawan ” diterima.

Pembahasan

Keterlibatan kerja, Perilaku Kerja Inovasi, dan Kinerja Karyawan.

Penelitian ini memberikan hasil bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif signifikan oleh keterlibatan kerja. Selain itu juga dipengaruhi secara tidak langsung melalui perilaku kerja inovasi. Hal ini menunjukkan bahwa cara meningkatkan kinerja karyawan selain dengan meningkatkan keterlibatan kerja sejalan dengan penelitian (Al-Dmour et al., 2018) dan (Kim & Park, 2017) juga dapat dilakukan dengan meningkatkan perilaku kerja inovasi yang sejalan dengan penelitian oleh (Leong & Rasli, 2014), (Kim & Park, 2017) dan (Luhglatno & Dwiatmadja, 2020). Keterlibatan kerja karyawan yang kuat dibuktikan ketika karyawan merasa penuh energi saat bekerja, menilai bahwa pekerjaan yang mereka lakukan penuh makna dan tujuan, saat bekerja karyawan seringkali dapat melupakan segala sesuatu yang ada di sekitarnya atau pikiran lain di luar pekerjaan, bahkan setiap pagi saat karyawan bangun. sampai mereka merasa seperti segera pergi bekerja. Kondisi ini akan mengarah pada perilaku kerja inovasi yang tercermin pada individu yang inovasi, diimbangi dengan kepemimpinan yang inovasi, dan organisasi yang inovasi pada umumnya akan sangat meningkatkan kinerja karyawan. Jadi memang benar peran mediasi perilaku kerja inovasi terhadap keterlibatan kerja di sini sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Apalagi karyawan atau pemilik Vosco Group

adalah anak muda yang kreatif dan inovasi yang penuh energi dalam menghadapi segala tantangan dan persaingan bisnis di era sekarang ini..

Lingkungan kerja fisik, Perilaku Kerja Inovasi dan Kinerja Karyawan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja fisik. Selain itu juga dipengaruhi secara tidak langsung melalui perilaku kerja inovasi. Hal ini menunjukkan bahwa cara untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memperbaiki lingkungan kerja fisik sejalan dengan penelitian (Weijs-Perrée et al., 2019), dan (Darajat et al., 2020) bisa juga dengan meningkatkan inovasi perilaku kerja sejalan dengan penelitian oleh (Leong & Rasli, 2014) dan (Luhgiatno & Dwiatmadja, 2020). Artinya lingkungan kerja fisik sangat membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, fasilitas seperti teknologi, suasana lingkungan kerja seperti AC yang disediakan oleh perusahaan sangat berpengaruh dalam menciptakan kinerja karyawan yang baik. Karena fasilitas yang diberikan perusahaan yang baik menyebabkan karyawan memiliki perilaku kerja yang inovasi seperti memelihara barang yang telah difasilitasi, sehingga menciptakan kinerja karyawan yang baik, dibuktikan dengan karyawan merasa memiliki kepemilikan atas barang tersebut dan menggunakannya dengan penuh rasa tanggung jawab.

SIMPULAN

Hasil penelitian ini cukup mengejutkan karena semua hipotesis diterima dan terbukti bahwa perilaku kerja inovasi memiliki peran penting sebagai mediator pengaruh keterlibatan kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Keterlibatan kerja yang kuat pada karyawan dan lingkungan kerja fisik yang nyaman akan berdampak pada perilaku kerja inovasi yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Keterbatasan penelitian ini adalah belum menganalisis perbedaan keterlibatan kerja, lingkungan kerja fisik, perilaku kerja inovasi, dan kinerja karyawan pada masing-masing kafe. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menganalisis dan mengkaji bagaimana menumbuhkan perilaku inovasi kerja pada karyawan yang pasif.

REFERENSI

- Al-Dmour, R., Yassine, O., & Masa'deh, R. (2018). A Review of Literature on the Associations among Employee Empowerment, Work Engagement and Employee Performance. *Modern Applied Science*, 12(11), 313. <https://doi.org/10.5539/mas.v12n11p313>
- Al-Omari, M. A., Choo, L. S., & Ali, M. A. M. (2019). Innovative work behavior: A review of literature. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 23(2), 39–47. <https://doi.org/10.37200/IJPR/V23I2/PR190268>
- Carvalho, A. da C., Riana, I. G., & Soares, A. D. C. (2020). Motivation On Job Satisfaction And Employee Performance. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 7(5), 13–23.
- Catriana, E. (2021). Kemenperin: Indonesia Dalam Posisi Siap Menyambut Industri 4.0. *Kompas.Com*, p. 2021. Retrieved from

- <https://money.kompas.com/read/2021/04/05/163801326/kemenperin-indonesia-dalam-posisi-siap-menyambut-industri-40?page=all>
- Daon. (2019). Apa itu Industri 4.0 dan Bagaimana Indonesia Menyongsongnya. *Kominfo.Go.Id*. Retrieved from https://kominfo.go.id/content/detail/16505/apa-itu-industri-40-dan-bagaimana-indonesia-menyongsongnya/0/sorotan_media
- Darojat, T. A., Br Ginting, J. V., Mulyani, N., Hutahaean, J., & Syah, A. Z. (2020). Effect of Job Facility Satisfaction on Employee Performance. *Proceedings Ofthe International Conference on Culture Heritage, Education, Sustainable Tourism, and Innovation Technologies (CESIT)*, (Cesit 2020), 647–650. <https://doi.org/10.5220/0010387006470650>
- Eskiler, E., Ekici, S., Soyer, F., & Sari, I. (2016). The relationship between organizational culture and innovative work behavior for sports services in Tourism enterprises. *Physical Culture and Sport, Studies and Research*, 69(1), 53–64. <https://doi.org/10.1515/pcssr-2016-0007>
- Fairuz, Lubis, A. R., & Chan, S. (2018). Keterikatan Kerja dan Perilaku Inovatif Karyawan Badan Pengusahaan Kawasan Sabang. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(2), 180–186.
- Hair, J. J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwiesier, V. G. (2014). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) An Emerging Tool in Business Research. *European Business Review*, 26(2), 106–121. <https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128>
- Hogan, S. J., & Coote, L. V. (2014). Organizational culture, innovation, and performance: A test of Schein’s model. *Journal of Business Research*, 67(8), 1609–1621. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2013.09.007>
- Kholisdinuka, A. (2020). Bisnis Kuliner Ini Tetap Bertahan Meski Corona Merajalela. *Finance.Detik.Com*.
- Kim, W., & Park, J. (2017). Examining structural relationships between work engagement, organizational procedural justice, knowledge sharing, and innovative work behavior for sustainable organizations. *Sustainability*, 9(2), 1–16. <https://doi.org/10.3390/su9020205>
- Leong, C. T., & Rasli, A. (2014). The Relationship between Innovative Work Behavior on Work Role Performance: An Empirical Study. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 129, 592–600. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.03.717>
- Luhglatno, L., & Dwiatmadja, C. (2020). Developing optimal distinctive open innovation in private universities: Antecedents and consequences on innovative work behavior and employee performance. *International Journal of Higher Education*, 9(5), 19–27. <https://doi.org/10.5430/ijhe.v9n5p19>
- Montani, F., Vandenberghe, C., Khedhaouria, A., & Courcy, F. (2020). Examining the inverted U-shaped relationship between workload and innovative work behavior: The role of work engagement and mindfulness. In *Human Relations* (Vol. 73). <https://doi.org/10.1177/0018726718819055>
- Perkasa, G. (2020). Berubahnya Bisnis Kuliner di Masa Pandemi Covid-19. *Kompas.Com*.
- Rorong, S. V. (2016). The Impact of Physical Work Environment Toward Employee Performance at PT. Bank Negara Indonesia Manado Regional Office. *Jurnal EMBA*, 4(1), 441–450.
- Weijs-Perrée, M., Appel-Meulenbroek, R., Arentze, T., & Romme, G. (2019). The influence of the physical work environment of business centres on social networking and knowledge sharing in the Netherlands. *Intelligent Buildings International*, 11(2), 105–125. <https://doi.org/10.1080/17508975.2019.1574705>
- Widarti, P. (2021). Kinerja Kafe dan Restoran Jatim Mulai Terangkat 20 - 30 Persen. *Surabaya.Bisnis.Com*, p. 20211008. Retrieved from <https://surabaya.bisnis.com/read/20211008/532/1451759/kinerja-kafe-dan-restoran-jatim-mulai-terangkat-20-30-persen>

Yolandha, F. (2021). Subsektor Kuliner Beri Kontribusi Besar Saat Pandemi. *Republika.Co.Id*. Retrieved from <https://www.republika.co.id/berita/qzei9v370/subsektor-kuliner-beri-kontribusi-besar-saat-pandemi>

Yu, J., Ariza-montes, A., Giorgi, G., Lee, A., & Han, H. (2020). Sustainable Relationship Development between Hotel Company and Its Employees: Linking Job Embeddedness, Job Satisfaction, Self-Efficacy, Job Performance, Work Engagement, and Turnover. *Sustainability*, 12(7168), 1–15.