

**PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP PERILAKU  
KERJA INOVATIF DENGAN *WORK ENGAGEMENT* DAN STRES  
KERJA SEBAGAI INTERVENING (STUDI PERAWAT DAN  
BIDAN PUSKESMAS DI KABUPATEN PADANG  
LAWAS UTARA)**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Program Studi Manajemen*



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**OLEH :**

**NAMA : MELANI PUTRI SIREGAR  
NPM : 2005160195  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
KONSENTRASI : MANAJEMEN SDM**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2024**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238



**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 10 Juni 2024, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya

**MEMUTUSKAN**

Nama : MELANI PUPRI SIREGAR  
 NPM : 2005160195  
 Program Studi : MANAJEMEN  
 Kosentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
 Judul Skripsi : PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF DENGAN WORK ENGAGEMENT DAN STRES KERJA SEBAGAI INTERVENING (STUDI PERAWAT DAN BIDAN PUSKESMAS DI KABUPATEN PADANG LAWAS UTARA)

Dinyatakan : (A-) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Tim Penguji

Penguji I

NEL ARIANTY, S.E., M.M.

Penguji II

SATRIA MIRSYA AFFANDY NASUTION, S.E., M.Si.

Pembimbing

Prof. Dr. J. H. H. ZEN, S.E., M.Si.

Panitia Ujian

Ketua

Unegul C

Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.

Sekretaris

Terpercaya

Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : MELANI PUTRI SIREGAR  
NPM : 2005160195  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SDM  
Judul Penelitian : PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN  
TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF DENGAN  
WORK ENGAGEMENT DAN STRES KERJA  
SEBAGAI INTERVENING (STUDI PERAWAT DAN  
BIDAN PUSKESMAS DI KABUPATEN PADANG  
LAWAS UTARA)

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Juni 2024

Pembimbing

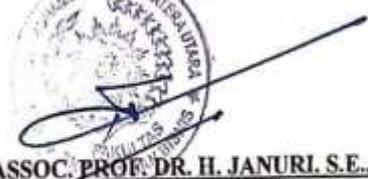
  
PROF. DR. JUFRIZEN, S.E., M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

  
JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si

Dekan Fakultas  
Ekonomi dan Bisnis

  
ASSOC. PROF. DR. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Lengkap : MELANI PUTRI SIREGAR  
NPM : 2005160195  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Penelitian : PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF DENGAN WORK ENGAGEMENT DAN STRES KERJA SEBAGAI INTERVENING (STUDI PERAWAT DAN BIDAN PUSKESMAS DI KABUPATEN PADANG LAWAS UTARA)

Tanggal	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB 1	Lesser belated di fcbani	22/5.2024	Y.
BAB 2	Tabel teori / June	25/5.2024	Y.
BAB 3	Tabel Indikator	27/5.2024	P.
BAB 4	Tabel Huruf Beside	31/5.2024	Y.
BAB 5	Tabel Ketatal Perca	2/5.2024	P.
Daftar Pustaka	June Model	3/5.2024	P.
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Ace Sidang Meja Hijau	4/5.2024	P.

Medan, Juni 2024

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

  
**JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si**

Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

  
**PROF. DR. JUFRIZEN, S.E., M.Si**

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Melani Putri Siregar  
NPM : 2005160195  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Manajemen)  
Judul : Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Perilaku Kerja Inovatif dengan Engagement dan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Perawat & Bidan Dipuskesmas Kab. Padang Lawas Utara).

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
  - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
  - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Maret 2024

Pembuat Pernyataan



Melani Putri Siregar

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

## ABSTRAK

### **PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF DENGAN *WORK ENGAGEMENT* DAN STRES KERJA SEBAGAI INTERVENING (STUDI PERAWAT DAN BIDAN PUSKESMAS DI KABUPATEN PADANG LAWAS UTARA)**

**Melani Putri Siregar**

Program Studi Manajemen

E-mail: melaniputrisiregar@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap perilaku kerja inovatif, pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap *work engagement*, pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap stress kerja, pengaruh *work engagement* terhadap perilaku kerja inovatif, pengaruh stress kerja terhadap perilaku kerja inovatif, pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap perilaku kerja inovatif melalui *work engagement* dan pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap perilaku kerja inovatif melalui stress kerja. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan sampel sebanyak 69 responden yang merupakan perawat dan bidan Psukesmas di Kabupaten Padang Lawas Utara. Teknik pengumpulan data menggunakan daftar pernyataan seperti kuesioner dan teknik analisis data menggunakan *Partial Least Square* (SmartPLS). Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan karakteristik pekerjaan terhadap perilaku kerja inovatif, terdapat pengaruh positif dan signifikan karakteristik pekerjaan terhadap *work engagement*, terdapat pengaruh positif dan signifikan karakteristik pekerjaan terhadap stress kerja, terdapat pengaruh positif dan signifikan *work engagement* terhadap perilaku kerja inovatif, terdapat pengaruh positif dan signifikan stress kerja terhadap perilaku kerja inovatif, terdapat pengaruh positif dan signifikan karakteristik pekerjaan terhadap perilaku kerja inovatif melalui *work engagement*, terdapat pengaruh positif dan signifikan karakteristik pekerjaan terhadap perilaku kerja inovatif melalui stress kerja.

**Kata Kunci:** Karakteristik Pekerjaan, *Work Engagement*, Stres Kerja, Perilaku Kerja Inovatif

## **ABSTRACT**

### **IMPACT OF JOB CHARACTERISTICS ON INNOVATIVE WORK BEHAVIOR WITH WORK ENGAGEMENT AND JOB STRESS AS INTERVENING VARIABLES (A STUDY OF NURSES AND MIDWIVES AT COMMUNITY HEALTH CENTERS IN NORTH PADANG LAWAS REGENCY)**

**Melani Putri Siregar**

Management Study Program

E-mail: melaniputrisiregar@gmail.com

*The purpose of this study is to investigate and analyze the impact of job characteristics on innovative work behavior, the influence of job characteristics on work engagement, the influence of job characteristics on job stress, the effect of work engagement on innovative work behavior, the effect of job stress on innovative work behavior, the influence of job characteristics on innovative work behavior through work engagement, and the influence of job characteristics on innovative work behavior through job stress. This research employs an associative study type with a sample size of 69 respondents who are nurses and midwives at community health centers in North Padang Lawas Regency. Data collection techniques include the use of statement lists such as questionnaires, and data analysis is conducted using Partial Least Square (SmartPLS). The results indicate that there is a positive and significant impact of job characteristics on innovative work behavior, a positive and significant influence of job characteristics on work engagement, a positive and significant effect of job characteristics on job stress, a positive and significant influence of work engagement on innovative work behavior, a positive and significant effect of job stress on innovative work behavior, and a positive and significant influence of job characteristics on innovative work behavior through both work engagement and job stress.*

**Keywords:** *Job Characteristics, Work Engagement, Job Stress, Innovative Work Behavior*

## KATA PENGANTAR



*Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Alhamdulillah rabbil'alamin Puji Dan Syukur Penulis Ucapkan Kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala Yang Telah Memberikan Kesehatan Dan Rahmatnya Yang Berlimpah Sehingga Penulis Dapat Menyelesaikan Skripsi Ini. Selanjutnya Tidak Lupa Pula Penulis Mengucapkan Shalawat Dan Salam Kepada Junjungan Kita Nabi Muhammad Salallahu'Alaihiwasallam Yang Telah Membawa Risalahnya Kepada Seluruh Umat Manusia Dan Menjadi Suri Tauladan Bagi Kita Semua. Penulisan Ini Merupakan Kewajiban Bagi Penulis Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Pendidikan Program Strata 1 Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun Judul Penulis Yaitu: **“Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dengan *Work Engagement* Dan Stres Kerja Sebagai Intervening (Studi Perawat Dan Bidan Puskesmas Di Kabupaten Padang Lawas Utara)”**.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan skripsi. Penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar- besarnya terutama kepada:

1. Teristimewa orang tua kandung Ayahanda Dahrim Siregar dan Ibunda Dewi Sartika Siregar tercinta yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung penulis dalam pembuatan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. H. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri S.E., M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si, selaku ketua program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara..
7. Bapak Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si, selaku sekretaris program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi
8. Seluruh Dosen dan staff pegawai di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan skripsi ini.

9. Seluruh sahabat-sahabat penulis yang turut membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, penulis hanya bisa berharap semoga Allah Subhanahu Wata'ala membalas kebaikan kalian semua. Aamiin.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, untuk itu dengan kerendahan hati penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan skripsi ini dari semua pihak.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terima kasih semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca dan dapat memperluas cakrawala pemikiran kita dimasa yang akan datang dan berharap skripsi ini dapat menjadi lebih sempurna kedepannya.

*Wassalammualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Medan, Juni 2024  
Penulis

**Melani Putri Siregar**  
**2005160195**

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	6
1.3 Batasan Masalah .....	7
1.4 Rumusan Masalah.....	7
1.5 Tujuan Penelitian.....	8
1.6 Manfaat Penelitian.....	9
<b>BAB 2 KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>11</b>
2.1 Landasan Teori .....	11
2.1.1 <i>Innovative Work Behavior</i> .....	11
2.1.1.1 Pengertian <i>Innovative Work Behavior</i> .....	11
2.1.1.2 Faktor yang Mempengaruhi <i>Innovative Work Behavior</i> .....	12
2.1.1.3 Manfaat <i>Innovative Work Behavior</i> .....	13
2.1.1.4 Indikator <i>Innovative Work Behavior</i> .....	15
2.1.2 Karakteristik Pekerjaan .....	16
2.1.2.1 Pengertian Karakteristik Pekerjaan.....	16
2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Karakteristik Pekerjaan.....	17
2.1.2.3 Indikator Karakteristik Pekerjaan .....	20
2.1.3 <i>Work Engagement</i> .....	21
2.1.3.1 Pengertian <i>Work Engagement</i> .....	21
2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Work Engagement</i> .....	22
2.1.3.3 Ciri-ciri <i>Work Engagement</i> .....	24
2.1.3.4 Indikator <i>Work Engagement</i> .....	25
2.1.4 Stres Kerja .....	27
2.1.4.1 Pengertian Stres Kerja.....	27
2.1.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja.....	28
2.1.4.3 Gejala Stres Kerja .....	29
2.1.4.4 Indikator Stres Kerja .....	32
2.2 Kerangka Konseptual.....	34
2.3 Hipotesis.....	39

<b>BAB 3 METODE PENELITIAN .....</b>	<b>40</b>
3.1 Pendekatan Penelitian .....	40
3.2 Defenisi Operasional.....	40
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian .....	41
3.4 Populasi dan Sampel.....	42
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	44
3.6 Teknik Analisis Data .....	44
<b>BAB 4 HASIL PENELITIAN.....</b>	<b>49</b>
4.1 Hasil Penelitian.....	49
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian .....	49
4.1.2 Identitas Responden.....	49
4.1.3 Analisis Variabel Penelitian.....	54
4.1.3.1 Variabel Perilaku Kerja Inovatif (Y).....	54
4.1.3.2 Variabel Karakteristik Pekerjaan (X).....	55
4.1.3.3 Variabel <i>Work Engagement</i> (Z1).....	57
4.1.3.4 Variabel Stres Kerja (Z2) .....	59
4.2 Analisis Data .....	61
4.2.1 Analisis Model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> ) .....	61
4.2.2 Analisis Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ).....	64
4.3 Pembahasan.....	70
4.3.1 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Perilaku Kerja Inovatif.....	70
4.3.2 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap <i>Work Engagement</i> .....	71
4.3.3 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Stres Kerja.....	72
4.3.4 Pengaruh <i>Work Engagement</i> terhadap Perilaku Kerja Inovatif.....	72
4.3.5 Pengaruh Stres Kerjaterhadap Perilaku Kerja Inovatif.....	73
4.3.6 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Perilaku Kerja Inovatif Melalui <i>Work Engagement</i> .....	74
4.3.7 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Perilaku Kerja Inovatif Melalui Stres Kerja.....	75
<b>BAB 5 PENUTUP .....</b>	<b>76</b>
5.1 Kesimpulan .....	76
5.2 Saran .....	76
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	77

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 3.1 Definisi Operasional.....	41
Tabel 3.2 Jadwal Penelitian.....	42
Tabel 3.3 Daftar Tenaga Medis (Perawat/Bidan) .....	43
Tabel 3.4 Skala Likert.....	44
Tabel 4.1 Skala Likert.....	49
Tabel 4.2 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	50
Tabel 4.3 Identitas Responden Berdasarkan Usia .....	50
Tabel 4.4 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	51
Tabel 4.5 Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	52
Tabel 4.6 Identitas Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....	53
Tabel 4.7 Skor Angket Variabel Perilaku Kerja Inovatif (Y) .....	54
Tabel 4.8 Skor Angket Variabel Karakteristik Pekerjaan (X).....	55
Tabel 4.9 Skor Angket Variabel <i>Work Engagement</i> (Z1).....	57
Tabel 4.10 Skor Angket Variabel Stres Kerja (Z2) .....	59
Tabel 4.11 <i>Outer Loading</i> .....	61
Tabel 4.12 <i>Average Variance Extracted (AVE)</i> .....	63
Tabel 4.13 <i>Cronbach Alpha</i> .....	63
Tabel 4.14 <i>Composite Reliability</i> .....	63
Tabel 4.15 <i>R-Square</i> .....	64
Tabel 4.16 <i>F-Square</i> .....	65
Tabel 4.17 <i>Direct Effect</i> .....	66
Tabel 4.18 <i>Indirect Effect</i> .....	68
Tabel 4.19 <i>Total Effect</i> .....	69

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	38
Gambar 4.1 Hasil Uji <i>Algorithm (Outer Loading)</i> .....	62
Gambar 4.2 Hasil Uji <i>Bootstraping (Direct Effect)</i> .....	67

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Di antara berbagai tenaga profesional yang ada, perawat dan bidan merupakan salah satu sumber daya manusia yang mempunyai peranan penting dan strategis dalam rangka memberikan pelayanan yang berkualitas. Hal ini disebabkan 90% layanan kesehatan di Puskesmas adalah layanan keperawatan dan kebidanan, sehingga jumlah perawat lebih besar yaitu 50%-60% dari seluruh tenaga yang ada, oleh karena itu perawat dan bidan dianggap ujung tombak pelayanan kesehatan (Asmuji, 2013). Di Puskesmas, tenaga perawat dan bidan merupakan unsur manusia yang menempati posisi strategis dibandingkan tenaga kesehatan lain, harus diakui bahwa upaya memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu masih perlu mendapat perhatian. Upaya kesehatan tersebut diselenggarakan dengan menitikberatkan kepada pelayanan untuk masyarakat luas guna mencapai derajat kesehatan yang optimal, tanpa mengabaikan mutu pelayanan kepada perorangan.

Puskesmas di Kabupaten Padang Lawas Utara menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan perawatan individu tingkat pertama. Terdapat 14 puskesmas yang terletak di Kabupaten Padang Lawas Utara yang mengedepankan upaya promotif dan preventif guna mencapai derajat kesehatan masyarakat yang optimal. Seluruh puskesmas tersebut menerima pasien-pasien untuk disembuhkan dengan dukungan dokter, perawat, dan bidan yang berkualitas. Tim keperawatan dan kebidanan merupakan tim kesehatan garda depan yang menghadapi masalah kesehatan klien secara terus-menerus. Oleh karena itu, organisasi diperlukan

untuk mendorong dan mengakui pentingnya perilaku kerja inovatif perawat dan bidan. Dalam menjalankan tugas mereka, perawat dan bidan tidak hanya memerlukan keterampilan klinis yang tinggi, tetapi juga kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan dan menciptakan solusi inovatif dalam situasi yang dinamis. Perilaku kerja inovatif ini tidak hanya memberikan manfaat bagi klien secara langsung, tetapi juga dapat meningkatkan efisiensi dan kualitas pelayanan kesehatan secara keseluruhan (Purwanto, Prameswari, Asbari, Ramdan, & Setiawan, 2020).

Selain itu, perilaku inovatif perawat dan bidan dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan efisiensi dan efektivitas pelayanan kesehatan. Menurut studi yang dilakukan oleh (Toscano, Giusino, Diana, & Pordanjani, 2023), implementasi ide-ide inovatif dari tim perawatan dan kebidanan dapat menghasilkan perbaikan dalam manajemen waktu, penggunaan sumber daya, dan pengembangan protokol perawatan yang lebih baik. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi perilaku inovatif kerja, salah satunya adalah karakteristik pekerjaan (Riadhah, Ghalib, & Prihatiningrum, 2022).

Karakteristik pekerjaan merupakan suatu kondisi lingkungan kerja yang diciptakan oleh organisasi untuk kenyamanan para pekerjanya. Karakteristik pekerjaan mencakup berbagai aspek seperti lingkungan kerja, tugas-tugas yang diemban, serta faktor-faktor lain yang memengaruhi pengalaman kerja mereka. Lingkungan kerja yang mendukung inovasi, seperti budaya yang terbuka terhadap gagasan baru dan kemajuan teknologi yang memfasilitasi perawat dan bidan dalam melakukan tugas mereka, dapat mendorong perilaku kerja inovatif. Selain itu, adanya kesempatan untuk berkolaborasi dengan rekan kerja, menghadiri

pelatihan-pelatihan yang memperkaya pengetahuan dan keterampilan, serta memiliki otonomi dalam mengambil keputusan juga merupakan faktor-faktor yang berkontribusi terhadap perilaku kerja inovatif. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nurjaman, Marta, Eliyana, Kurniasari, & Kurniasari, 2019) yang menyimpulkan karakteristik pekerjaan dapat meningkatkan perilaku kerja inovatif. Dengan kata lain, desain kerja yang dibentuk dengan asas kemanfaatan, tanggung jawab dan pengetahuan tentang hasil pekerjaan dapat mendorong perawat dan bidan yang proaktif melakukan pekerjaan yang inovatif.

Menurut (Luthans, 2016) kesesuaian antara *job characteristics* dengan pekerjaan yang diberikan kepada seorang karyawan, akan berdampak baik pada pekerjaan dan perusahaan tempatnya bekerja. Dampak positif tersebut yaitu setiap pekerja memiliki kebermaknaan akan pekerjaan yang diemban, yakni merasa keadaan kognitifnya memandang pekerjaannya sebagai hal penting dan bernilai besar bagi kehidupannya, dan dampak yang ditimbulkan yakni tanggung jawab. Karyawan memiliki tanggung jawab atas dirinya pribadi dan tanggung jawab atas pekerjaan yang diembannya (Boeck, Dries, & Tierens, 2018). Karakteristik pekerjaan yang tinggi dapat memberi kesempatan bagi karyawan untuk dapat mengarahkan diri serta menjadikan karyawan semakin *engaged* (Saks, 2011).

Rasa *engaged* adalah suatu keterikatan, keterlibatan, komitmen, keinginan untuk berkontribusi, rasa memiliki, loyalitas, dan rasa bangga terhadap pekerjaan dan juga tempat bekerja (Macey & Schneider, 2015). Tenaga kesehatan seperti perawat dan bidan akan dapat bekerja lebih rajin ketika mereka merasa terikat (*engaged*) secara psikologis pada tempat mereka bekerja. Keterikatan sebagai

energi atau motivasi dari perawat dan bidan untuk membantu organisasi kesehatan masyarakat tersebut mencapai tujuannya. Keterikatan kerja perawat merujuk pada sejauh mana seorang perawat dan bidan merasa terikat dan berkomitmen terhadap pekerjaannya. Fenomena ini telah menjadi topik perbincangan yang signifikan dalam bidang kesehatan karena keterikatan kerja yang tinggi dapat membantu meningkatkan kualitas pelayanan terhadap pasien dan perilaku kerja inovatif perawat dan bidan, sedangkan keterikatan kerja yang rendah dapat mengarah pada stres kerja, kelelahan, dan bahkan keinginan untuk meninggalkan profesi perawat.

Stres kerja yang tinggi dapat menghambat kemampuan perawat dan bidan untuk berpikir kreatif dan inovatif dalam menangani situasi medis yang kompleks (Desima, 2013). Stres yang berlebihan dapat menghambat proses kognitif dan kreativitas seseorang. Ketika perawat dan bidan merasa tertekan dan tidak mampu mengelola stres dengan baik, kemungkinan untuk menunjukkan perilaku inovatif dapat menurun. Stress kerja pada perawat dan bidan sering kali dipengaruhi oleh sejumlah karakteristik pekerjaan yang unik dalam profesi kesehatan. Salah satu faktor utama yang mempengaruhi tingkat stres adalah beban kerja yang tinggi. Sebuah studi oleh (Ajeigbe, McNeese-Smith, Leach, & Phillips, 2013) menemukan bahwa perawat dan bidan sering mengalami tekanan berlebihan karena tuntutan tugas yang kompleks dan beragam, seperti merawat pasien dengan kondisi yang serius, menangani situasi darurat, dan bekerja dalam lingkungan yang sibuk dan padat.

Penelitian ini dilakukan di Puskesmas di Kabupaten Padang Lawas Utara yang memiliki misi yaitu “meningkatkan kualitas dan kinerja petugas pelayanan kesehatan menuju pelayanan prima serta menyediakan pusat pelayanan kesehatan

yang terjangkau, adil dan merata untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan individu, keluarga, masyarakat dan lingkungan”. Segala kegiatan untuk menunjang keberhasilan misi tersebut tidak terlepas tugas perawat dan bidan sebagai tim kesehatan garda depan yang menghadapi masalah kesehatan klien selama 24 jam secara terus-menerus.

Berdasarkan survei awal yang penulis lakukan, terdapat beberapa perawat yang merasa adanya keterbatasan sumber daya, termasuk anggaran terbatas, kurangnya peralatan medis atau teknologi yang diperlukan untuk menerapkan inovasi, dan kurangnya pelatihan untuk mengembangkan keterampilan baru. Hal ini menyebabkan perawat dan bidan cenderung mengandalkan metode atau prosedur yang sudah ada dan terbukti, tanpa mencoba mencari solusi yang lebih efektif atau efisien. Mereka merasa terbatas dalam kemampuan mereka untuk menghadapi tantangan baru atau memenuhi kebutuhan pasien dengan cara yang lebih inovatif. Kurangnya akses terhadap peralatan dan teknologi canggih juga dapat menghambat kemampuan mereka untuk mempraktikkan pendekatan perawatan yang lebih maju atau menggunakan alat-alat medis yang dapat meningkatkan efektivitas pengobatan.

Masalah lain yang penulis temui pada perawat dan bidan di Puskesmas di Kabupaten Padang Lawas Utara yaitu masalah mengenai karakteristik pekerjaan yang memerlukan pengetahuan dan keterampilan yang luas serta kemampuan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan situasi. Tidak semua perawat dan bidan memiliki kualifikasi dan kompetensi yang memadai untuk menangani kasus-kasus tertentu, terutama di daerah yang kurang terjangkau oleh pelatihan dan pengembangan profesional.

Beberapa perawat dan bidan juga diketahui merasa beban kerja yang terlalu banyak dan kompleks tidak diimbangi dengan pemberian kompensasi yang memadai. Akhirnya perawat yang berjaga di malam hari melalaikan pekerjaannya dengan melakukan pekerjaan lain, beberapa perawat dan bidan ada yang tidur. Hal inilah yang menandakan kurangnya keterikatan kerja perawat dan bidan di Puskesmas. Perawat dan bidan yang memiliki keterikatan yang tinggi pastinya berjaga dan siap siaga dalam keadaan apapun karena mereka tau bahwa keselamatan pasien merupakan tanggung jawab mereka. Kemudian perawat dan bidan seringkali dihadapkan pada tuntutan fisik dan emosional yang tinggi. Masih ada beberapa perawat dan bidan yang tidak mampu mengontrol emosinya sehingga terjadi konflik dengan pasien atau keluarga yang akhirnya menyebabkan perawat merasa stress dan frustrasi.

Dari penjelasan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “**Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dengan *Work Engagement* Dan Stres Kerja Sebagai Intervening (Studi Perawat Dan Bidan Puskesmas Di Kabupaten Padang Lawas Utara)**”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan karakteristik pekerjaan perilaku kerja inovatif, *work engagement* dan stres kerja.

1. Adanya keterbatasan sumber daya termasuk anggaran terbatas, kurangnya peralatan medis atau teknologi yang diperlukan untuk menerapkan inovasi.

2. Tidak semua perawat dan bidan memiliki kualifikasi dan kompetensi yang memadai, terutama di daerah yang kurang terjangkau oleh pelatihan dan pengembangan profesional.
3. Beberapa perawat dan bidan menunjukkan rendahnya keterikatan kerja dengan tidur saat berjaga di malam hari, mereka merasa beban kerja yang terlalu banyak dan kompleks.
4. Masih ada beberapa perawat dan bidan yang tidak mampu mengontrol emosinya sehingga terjadi konflik dengan pasien atau keluarga dapat menyebabkan perawat merasa stress dan frustrasi.

### **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di Puskesmas Kabupaten Padang Lawas Utara ditemukan berbagai permasalahan yang muncul berdasarkan fenomena masalah yang terdapat. Namun dalam hal peneliti membatasi masalah tentang karakteristik pekerjaan perilaku kerja inovatif, *work engagement* dan stres kerja. Penelitian ini juga membatasi hanya 3 puskesmas yang dijadikan tempat penelitian yaitu Puskesmas Gunung Tua, Puskesmas Hutaimbaru dan Puskesmas Pangikiran.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah, maka rumusan masalah yang akan diteliti adalah :

1. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pada Puskesmas Di Kabupaten Padang Lawas Utara?
2. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap *work engagement* pada Puskesmas Di Kabupaten Padang Lawas Utara?

3. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap stres kerja Pada Puskesmas Di Kabupaten Padang Lawas Utara?
4. Apakah *work engagement* berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pada Puskesmas Di Kabupaten Padang Lawas Utara?
5. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pada Puskesmas Di Kabupaten Padang Lawas Utara?
6. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif melalui *work engagement* pada Puskesmas Di Kabupaten Padang Lawas Utara?
7. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif melalui stres kerja pada Puskesmas Di Kabupaten Padang Lawas Utara?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Penelitian Penelitian ini mempunyai tujuan yang harus dicapai dan mengacu pada rumusan masalah penelitian untuk mengetahui dan mengkaji hal-hal sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap perilaku kerja inovatif pada Puskesmas Di Kabupaten Padang Lawas Utara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap *work engagement* pada Puskesmas Di Kabupaten Padang Lawas Utara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap stres kerja Pada Puskesmas Di Kabupaten Padang Lawas Utara.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work engagement* terhadap perilaku kerja inovatif pada Puskesmas Di Kabupaten Padang Lawas Utara.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap perilaku kerja inovatif pada Puskesmas Di Kabupaten Padang Lawas Utara.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap perilaku kerja inovatif melalui *work engagement* pada Puskesmas Di Kabupaten Padang Lawas Utara.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap perilaku kerja inovatif melalui stres kerja pada Puskesmas Di Kabupaten Padang Lawas Utara.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Dengan dilaksanakannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik bagi peneliti sendiri dan tulisan ini juga dapat berguna secara teoritis maupun praktis yang mengenai manajemen sumber daya manusia.:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Sebagai sumbangan penting dan memperluas wawasan bagi kajian ilmu manajemen dalam mengelola sumber daya manusia sehingga dapat dijadikan sebagai rujukan untuk pengembangan penelitian sumber daya manusia yang akan datang.
  - b. Memberikan kontribusi untuk memperluas kajian ilmu manajemen yang menyangkut karakteristik pekerjaan perilaku kerja inovatif, *work engagement* dan stres kerja.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusia pada Puskesmas Di Kabupaten Padang Lawas Utara.
- b. Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah selanjutnya yang akan dilakukan.

## **BAB 2**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 *Innovative Work Behavior***

###### **2.1.1.1 Pengertian *Innovative Work Behavior***

Inovasi adalah proses menemukan atau mengimplementasikan sesuatu yang baru ke dalam situasi yang baru. Konsep kebaruan ini berbeda dari kebanyakan orang karena sifatnya relatif apa yang dianggap baru oleh seseorang atau pada suatu konteks dapat menjadi sesuatu yang merupakan lama bagi orang lain dalam konteks lain. Inovasi bisa diartikan sebagai pengenalan dan pengaplikasian ide, proses atau prosedur yang baru dalam pekerjaan, tim kerja atau organisasi yang dirancang untuk menguntungkan organisasi, tim kerja atau pekerjanya sendiri.

Menurut (McGuirk, Lenihan, & Hart, 2015) mengartikan perilaku kerja inovatif sebagai penemuan model bisnis, teknik manajemen, strategi dan struktur organisasi diluar dari yang sudah ada. Perilaku inovatif menekan pada kemampuan untuk membuat sebuah ide yang otentik, memerlukan hasil kerja sebagai sebuah ide yang berpotensi dan mengaplikasikan ide-ide baru kedalam praktek kerja (Birdi, Leach, & Megadley, 2016).

Perilaku kerja pegawai yang inovatif sangat penting untuk kelangsungan hidup dan efektivitas organisasi. Ini terutama berlaku untuk lingkungan organisasi yang berubah dengan cepat, di mana pegawai berpikir dan menerapkan ide-ide inovatif untuk menanggapi perubahan lingkungan kerja (Pieterse, VanKnippenberg, Schippers, & Stam, 2009).

Perilaku kerja inovatif merupakan perilaku individu yang memiliki tujuan untuk dapat mencapai inisiasi dan pengenalan yang disengaja tentang ide/gagasan, proses, produk atau prosedur yang baru dan bermanfaat (Jeroen & Hartog, 2010). Hal senada juga dikemukakan oleh (Afsar & Umrani, 2019) bahwa perilaku kerja inovatif merupakan perilaku yang menghasilkan, mempromosikan, dan menerapkan ide/gagasan baru dan berguna untuk meningkatkan prosedur kerja, produk dan layanan.

Dari penjelasan para ahli diatas, dapat disimpulkan perilaku kerja inovatif merupakan suatu perbuatan yang menghasilkan ide ataupun gagasan baru untuk menciptakan perubahan dalam pekerjaan.

#### **2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Innovative Work Behavior***

Terdapat faktor-faktor yang diperkirakan dapat meningkatkan munculnya perilaku inovatif pegawai. (Nijenhuis, 2015) mengemukakan beberapa faktor eksternal maupun faktor internal yaitu :

##### 1) Faktor Eksternal

- a) *Competitive pressures*. Semakin tingginya tekanan untuk berkompetisi mampu mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik dan memiliki efek positif untuk munculnya perilaku inovatif.
- b) *Social – Political pressures*. Organisasi yang memiliki dukungan dari pemerintah harus terus memberi hasil kerja yang memuaskan jika tetap ingin mendapat dukungan.

##### 2) Faktor Internal

- a) Interaksi dengan atasan (Kepemimpinan), pegawai yang memiliki hubungan yang positif dengan atasan mereka lebih mungkin untuk menunjukkan

perilaku inovatif kerja dan mampu memberi keyakinan bahwa perilaku inovatif mereka akan menghasilkan keuntungan kinerja.

- b) Interaksi dengan grup rekan kerja (*Team Work*), pegawai yang memiliki hubungan baik dengan rekan kerja lebih mungkin memudahkan mereka mengimplementasikan ide baru.

Berdasarkan studinya, (Yuan & Woodman, 2010) memaparkan faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif, yakni;

- 1) Budaya Organisasi Dan Iklim,
- 2) Hubungan Dengan Atasan,
- 3) Karakteristik Pekerjaan,
- 4) Konteks Sosial/Kelompok, Dan
- 5) Perbedaan Individu

#### **2.1.1.3 Manfaat *Innovative Work Behavior***

Perilaku kerja inovatif pegawai memiliki manfaat yang signifikan bagi perusahaan, baik secara finansial maupun non-finansial. Berikut ini adalah beberapa manfaat perilaku kerja inovatif (Ramayah & Ahmad, 2017) yaitu sebagai berikut:

- 2) Meningkatkan kinerja organisasi: Perilaku kerja inovatif pegawai dapat meningkatkan kinerja organisasi dengan menciptakan ide-ide baru dan memperbaiki proses kerja yang ada.
- 3) Meningkatkan keunggulan bersaing: Perilaku kerja inovatif pegawai dapat membantu organisasi untuk mempertahankan dan meningkatkan posisi di pasar dengan menciptakan produk atau layanan yang lebih baik daripada pesaing.
- 4) Meningkatkan kepuasan pelanggan: Perilaku kerja inovatif pegawai dapat menciptakan produk atau layanan yang lebih baik dan memenuhi kebutuhan pelanggan, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan pelanggan.

- 5) Meningkatkan produktivitas dan efisiensi: Perilaku kerja inovatif pegawai dapat menghasilkan ide-ide baru yang meningkatkan produktivitas dan efisiensi organisasi.
- 6) Meningkatkan inovasi berkelanjutan: Perilaku kerja inovatif pegawai dapat membantu organisasi untuk menciptakan budaya inovasi yang berkelanjutan dan meningkatkan kemampuan organisasi untuk menghasilkan inovasi pada masa depan.
- 7) Meningkatkan kreativitas dan kolaborasi: Perilaku kerja inovatif pegawai dapat mendorong kreativitas dan kolaborasi antara pegawai, serta memperkuat tim dan hubungan antar pegawai.
- 8) Meningkatkan reputasi organisasi: Perilaku kerja inovatif pegawai dapat meningkatkan reputasi organisasi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepercayaan pelanggan, investor, dan masyarakat umum.
- 9) Meningkatkan keuntungan organisasi: Perilaku kerja inovatif pegawai dapat membantu organisasi menciptakan produk atau layanan baru yang lebih baik dan lebih efisien, yang pada gilirannya dapat meningkatkan pendapatan dan keuntungan organisasi.

Sedangkan menurut (Berliana & Arsanti, 2018) dampak positif dari adanya perilaku kerja inovatif antara lain:

- 1) Dapat menghasilkan gagasan untuk lingkungan kerja Dengan adanya perilaku kerja inovatif, akan mendorong pegawai untuk menciptakan ide-ide baru untuk memperbaiki lingkungan tempat kerja menjadi lebih baik dan menciptakan cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan agar lebih efektif dan efisien.

- 2) Dapat mempromosikan diri sendiri di dalam pekerjaan Seorang pegawai yang memiliki ide inovatif memiliki peluang yang lebih besar untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi. Hal ini dikarenakan adanya peran serta pegawai tersebut dalam menciptakan ide baru untuk menyelesaikan permasalahan yang ada di perusahaan.
- 3) Dapat mewujudkan gagasan baru untuk lingkungan kerja Perilaku kerja inovatif sebagai tempat dalam diri seseorang untuk mengimplementasikan ide-ide baru yang terpendam dan dapat digunakan untuk menghadapi permasalahan yang terjadi.

#### **2.1.1.4 Indikator *Innovative Work Behavior***

Perusahaan diharapkan mampu membuka peluang atau memberikan wadah bagi setiap pegawai untuk menuangkan ide-ide baru mereka, sehingga dapat mendorong untuk mengembangkan perusahaan yang lebih baik dan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Menurut (Taneva & Rusalova, 2016), terdapat beberapa indikator *Innovative Work Behavior* yang dapat diidentifikasi, yaitu:

- 1) Generasi ide baru: Pegawai mampu menghasilkan ide-ide baru dan kreatif dalam pekerjaan mereka.
- 2) Pencarian informasi: Pegawai mampu mencari informasi baru dan memperbarui pengetahuan mereka untuk mengembangkan solusi yang inovatif.
- 3) Implementasi ide: Pegawai mampu mengimplementasikan ide-ide inovatif mereka dalam pekerjaan sehari-hari.
- 4) Kolaborasi dan kerja tim: Pegawai mampu bekerja sama dan berkolaborasi dengan orang lain dalam menghasilkan ide-ide inovatif.

- 5) Risiko dan ketidakpastian: Pegawai mampu mengatasi ketidakpastian dan risiko yang mungkin muncul dalam menghasilkan ide-ide inovatif.
- 6) Peluang baru: Pegawai mampu mengidentifikasi peluang baru untuk mengembangkan solusi inovatif.
- 7) Pengambilan keputusan: Pegawai mampu mengambil keputusan yang tepat dan inovatif dalam situasi yang kompleks dan berubah-ubah.

Sedangkan menurut (Jeroen & Hartog, 2010), ada empat indikator perilaku inovatif kerja yaitu:

- 1) *Idea exploration* (pegawai mampu menemukan kesempatan atau sebuah masalah).
- 2) *Idea generation* (pegawai mampu mengembangkan ide inovasi dengan menciptakan dan menyarankan ide untuk proses baru).
- 3) *Idea championing* (pegawai diharapkan terdorong untuk mencari dukungan dalam mewujudkan ide inovasi baru yang telah dihasilkannya).
- 4) *Idea implementation* (pegawai mempunyai keberanian untuk menerapkan ide baru tersebut kedalam proses kerja yang biasa dilakukan).

## **2.1.2 Karakteristik Pekerjaan**

### **2.1.2.1 Pengertian Karakteristik Pekerjaan**

Karakteristik pekerjaan merupakan suatu proses membuat suatu pekerjaan menjadi lebih menarik, berarti dan menantang bagi seorang karyawan. Dengan demikian pekerjaan itu menjadi tidak monoton dan dapat mencegah seseorang dari kebosanan terhadap pekerjaan dan pada gilirannya akan semakin sehat kaedaan psikologis yang dirasakan oleh karyawan.

Menurut (Robbins, 2015) mengenai karakteristik pekerjaan adalah suatu upaya untuk mengidentifikasi karakteristik, tugas dari pekerjaan bagaimana karakteristik itu di gabung untuk membentuk pekerjaan – pekerjaan yang berbeda, dan hubungannya dengan motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Menurut (Kreitner & Kinicki, 2014) mengenai model karakteristik pekerjaan adalah suatu pengayaan pekerjaan dan berusaha untuk menjelaskan situasi dan merancang efektif bagi individu.

Karakteristik pekerjaan merupakan suatu pendekatan terhadap pemerdayaan pekerjaan. Program pemerdayaan pekerjaan berusaha merancang pekerjaan dengan cara membantu para pemangku jabatan memuaskan kebutuhan mereka dan pertumbuhan, pengakuan, dan tanggung jawab (Simamora, 2019). (Bangun, 2018) mendefinisikan karakteristik pekerjaan adalah suatu penilaian oleh karyawan terhadap pekerjaan-pekerjaan tertentu. Unsur-unsur yang terkandung dalam suatu pekerjaan adalah identitas tugas, keanekaragaman keterampilan, otonomi, keberartian tugas, serta umpan balik.

Dari beberapa penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan dapat diartikan sebagai atribut karyawan dalam mendorong aktivitasnya di mana di dalamnya terdapat tanggung jawab, tugas dan lain-lain.

#### **2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Karakteristik Pekerjaan**

Faktor-faktor yang mempengaruhi karakteristik pekerjaan sangat beragam dan kompleks, dan dapat memengaruhi bagaimana individu mengalami dan berinteraksi dengan pekerjaan mereka. Berikut adalah beberapa faktor yang memengaruhi karakteristik pekerjaan (Wijono, 2015):

1) Organisasi dan manajemen

Organisasi dan manajemen menjadi penting jika karyawan mempunyai moral kerja yang rendah, karena hal itu merupakan indikasi rendahnya ketidakpuasan karyawan dalam bekerja.

2) Supervisi langsung

Kepuasan kerja adalah kesesuaian dengan kepentingan pribadi supervisor secara langsung (immediate supervision) dan dukungan terhadap karyawan.

3) Lingkungan sosial

Identitas kelompok kerja tampaknya menjadi sebuah variabel penting terhadap kepuasan kerja. Individu didalam kelompok akan lebih puas daripada yang tidak menjadi anggota dalam kelompok.

4) Komunikasi

Komunikasi adalah salah satu faktor penting dalam keseluruhan proses moral. Komunikasi dapat dilihat dari ketidakhadiran kerja yang cenderung menjadi sumber utama dari ketidakpuasan dengan syarat individu diletakkan pada posisi penting dalam satu jalinan komunikasi.

5) Keamanan

Keamanan dikatakan sebagai variabel yang paling penting dalam kepuasan kerja oleh para peneliti. Walaupun demikian, kepentingannya merupakan hasil dari ketidakhadirannya dalam suatu situasi dibandingkan dengan kehadirannya.

6) Monoton

Kecenderungan untuk memperoleh kepuasan yang lebih dalam terhadap pekerjaan yang dilakukan berulang kali secara monoton.

7) Penghasilan Terjadi perbedaan pendapatan di antara karyawan satu dengan yang lain, tergantung pekerjaan masing-masing jabatan dan pentingnya pekerjaan.

Menurut (Farida, 2017) menyatakan bahwa setiap pekerjaan mempunyai pertimbangan antara lain:

- 1) Otonomi, merupakan suatu pekerjaan yang proses pengerjaannya dilaksanakan dengan memberikan kebebasan dalam merencanakan dan menyelesaikan pekerjaan secara bertanggung jawab.
- 2) Variasi pekerjaan, merupakan variasi tugas dapat menimbulkan kebosanan sehingga berakibat kepada pekerjaan dan kesalahankesalahan kerja. Sehingga variasi pekerjaan merupakan metode atau keterampilan yang dibutuhkan oleh karyawan dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaan, keterampilan dan variasi tugas- tugas yang telah dibebankan.
- 3) Identitas tugas, merupakan suatu kegiatan karyawan dalam melakukan perencanaan dalam melaksanakan tugas dengan memahami prosedur kerja dan tingkat keterlibatan kerja.
- 4) Umpan balik, merupakan suatu tingkat yang dirasakan karyawan setelah melakukan pekerjaan apakah mendapatkan umpan balik dari hasil tersebut berupa pengetahuan yang mengacu pada pekerjaan. Umpan balik dapat muncul dari beberapa sumber baik itu pekerjaan, atasan serta rekan kerja.

Berdasarkan uraian di atas sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yaitu organisasi dan manajemen, supervisi langsung, lingkungan sosial, komunikasi, keamanan, monoton, dan penghasilan.

### 2.1.2.3 Indikator Karakteristik Pekerjaan

Indikator karakteristik pekerjaan adalah variabel yang digunakan untuk mengukur atau mengevaluasi berbagai aspek dari suatu pekerjaan. Indikator ini membantu dalam memahami dan menganalisis sifat-sifat pekerjaan serta dampaknya terhadap individu yang melakukannya. Berikut adalah beberapa indikator karakteristik pekerjaan menurut (Robbins, 2015):

1) *Skill variety*

Sejauh mana karyawan membutuhkan berbagai kegiatan yang berbeda dalam melaksanakan pekerjaan, yang melibatkan penggunaan sejumlah keterampilan dan bakat dari orang yang berbeda.

2) *Task identity*

Sejauh mana karyawan membutuhkan penyelesaian "seluruh" dan identifikasi jenis kerja; yaitu, melakukan pekerjaan dari awal sampai akhir dengan hasil yang terlihat.

3) *Task significance*

Sejauh mana karyawan memiliki dampak besar pada kehidupan atau pekerjaan orang lain, baik dalam organisasi langsung atau dalam lingkungan eksternal.

4) *Autonomy*

Sejauh mana perusahaan menyediakan kebebasan substansial, kemandirian, dan keleluasaan untuk individu dalam penjadwalan pekerjaan dan dalam menentukan prosedur untuk digunakan dalam melaksanakannya.

### 5) *Feedback*

Tingkat dimana karyawan melaksanakan kegiatan kerja yang dibutuhkan oleh hasil pekerjaan di masing-masing memperoleh informasi langsung dan jelas tentang efektivitas kinerjanya.

Menurut (Wijono, 2015) terdapat lima beberapa indikator karakteristik pekerjaan yang umum digunakan, yaitu sebagai berikut:

- 1) Identitas tugas, yaitu pentingnya suatu tugas bagi suatu pekerjaan
- 2) Makna tugas,
- 3) Otonomi dengan memberikan kebebasan, kemandirian dan kesempatan pengambilan keputusan kepada karyawan,
- 4) Umpan balik atas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan

## **2.1.3 *Work Engagement***

### **2.1.3.1 *Pengertian Work Engagement***

*Work engagement* merupakan gagasan dalam perilaku organisasi yang menjadi daya tarik dalam beberapa tahun terakhir. Daya tarik ini timbul karena *work engagement* berpengaruh pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Hal ini telah didefinisikan oleh salah satu organisasi riset terkemuka sebagai hubungan emosional yang tinggi yang seorang pegawai rasakan terhadap organisasinya yang mempengaruhinya untuk mengerahkan usaha yang bebas dan lebih besar untuk pekerjaannya (Risher, 2010).

Keterikatan kerja pegawai sebagai keterlibatan aktif pegawai dalam pekerjaan dan keadaan fisiologi, kognisi, dan emosi penuh yang menyertai keterikatan kerja (Sun & Bunchapattanasakda, 2019). (Schaufeli, 2012) mendefinisikan *work engagement* sebagai sebuah pengalaman positif yang terdiri

dari perasaan kuat terkait pekerjaan, dedikasi terhadap tugas, dan kegembiraan yang dihasilkan oleh pekerjaan itu sendiri.

(Saks, 2011) menggambarkan *work engagement* sebagai sebuah kondisi kognitif, emosional, dan perilaku yang menggambarkan keseluruhan pengalaman karyawan dalam bekerja yang melibatkan perasaan positif, kegembiraan, dan dedikasi terhadap pekerjaan. *Work Engagement* adalah hubungan emosional dan intelektual yang tinggi yang dimiliki pegawai terhadap pekerjaannya, organisasi, manajer atau rekan kerja yang memberikan pengaruh untuk menambah *discretionary effort* dalam pekerjaannya (Hughes & Rog, 2008).

Kesimpulan yang dapat diambil dari uraian di atas mengenai *engagement* pegawai merupakan sikap dan perilaku pegawai dalam bekerja dengan mengekspresikan dirinya secara totalitas baik secara fisik, kognitif, afektif dan emosional.

#### **2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Work Engagement***

*Work engagement* merupakan salah satu dari faktor *human capital* yang akan membawa pada keberhasilan jika dapat dikelola dengan baik secara konsisten. *Engagement* (keterikatan) sebagai energi atau motivasi dari pegawai untuk membantu organisasi tersebut mencapai tujuannya. (Marciano, 2010) menyebutkan ada enam faktor yang mendorong terjadinya *work engagement* yaitu; *recognition, empowerment, supportive feedback, partnering, consideration* dan *trust*. Berikut penjelasannya:

1) *Recognition*

*Recognition* (pengakuan), pegawai merasa kontribusi mereka diketahui dan diapresiasi, pemberian reward diberikan berdasarkan kinerja dan para atasan secara regular mengakui anggota tim berhak mendapatkannya.

2) *Empowerment*

*Empowerment* (pemberdayaan), para atasan menyediakan peralatan kerja, sumber daya dan pelatihan yang dibutuhkan pegawai untuk sukses dalam pekerjaan, memberikan otonomi dan didorong untuk mengambil resiko.

3) *Supportive feedback*

*Supportive feedback* (umpan balik yang mendukung) berarti para atasan memberikan *feedback* yang spesifik pada waktunya dalam suatu media yang mendukung, tulus, dan konstruktif, bukan untuk membuat malu atau menghukum.

4) *Partnering*

*Partnering* (kemitraan), pegawai diperlakukan sebagai mitra bisnis dan secara aktif berkolaborasi dalam pengambilan keputusan bisnis, menerima informasi keuangan, mendapatkan keleluasaan dalam pengambilan keputusan, atasan bertindak sebagai pendorong untuk pengembangan dan pertumbuhan pegawai.

5) *Considerations*

*Considerations* (perhatian) dimana para atasan, manajer dan anggota tim menunjukkan rasa tenggang, kepedulian dan perhatian satu sama lain, para atasan secara aktif berusaha memahami pendapat dan perhatian pegawai dan memahami serta mendukung saat pegawai mengalami permasalahan pribadi.

#### 6) *Trust*

*Trust* (rasa percaya), dimana para atasan menunjukkan kepercayaan dan yakin dengan skill dan kemampuan pegawai, sebaliknya pegawai percaya bahwa atasan mereka akan bekerja dengan tepat melalui mereka, para atasan memenuhi janji dan komitmen mereka sehingga pegawai mempercayai para atasan.

Ada empat prinsip dasar yang mempengaruhi *work engagement*, (Mujiasih, 2015), yaitu:

- 1) Pemimpin yang memberikan inspirasi keyakinan terhadap masa depan,
- 2) Manajemen yang menghargai pegawai,
- 3) Pekerjaan yang menyenangkan dan
- 4) Bagian *top management* yang memperlihatkan tanggungjawab nyata kepada pegawai

#### **2.1.3.3 Ciri-ciri *Work Engagement***

Keterikatan kerja pegawai terhadap suatu organisasi merupakan salah satu faktor penting dalam menilai kemajuan suatu organisasi. Pegawai akan dapat bekerja lebih rajin ketika mereka merasa terikat (*engaged*) secara psikologis kepada organisasi. Menurut (Schaufeli, 2012), pegawai yang memiliki *engagement* tinggi memiliki ciri-ciri yang dikenal dengan istilah 3S (*Say, Stay dan Strive*), yaitu sebagai berikut:

- 1) *Say*, Secara konsisten berbicara positif mengenai organisasi dimana ia bekerja kepada rekan sekerja, calon pegawai yang potensial dan juga kepada pelanggan.

- 2) *Stay*, Memiliki keinginan untuk menjadi anggota organisasi dimana ia bekerja dibandingkan kesempatan bekerja di organisasi lain.
- 3) *Strive*, Memberikan waktu yang lebih, tenaga dan inisiatif untuk dapat berkontribusi pada kesuksesan bisnis organisasi.

Pegawai yang merasa terikat dengan pekerjaannya memiliki sifat umum, (Finney, 2010), yaitu,

- 1) Mempercayai misi organisasi mereka
- 2) Menyenangi pekerjaan mereka dan memahami kontribusi pekerjaan mereka pada tujuan yang lebih besar
- 3) Tidak memerlukan pendisiplinan dan mereka hanya memerlukan kejelasan, komunikasi dan konsistensi
- 4) Selalu meningkatkan kebenaran keterampilan mereka dengan sikap positif, fokus, keinginan, antusiasme, kreativitas dan daya tahan
- 5) Dapat dipercaya dan saling percaya satu sama lain
- 6) Menghormati manajer mereka
- 7) Mengetahui bahwa manajer mereka menghormati mereka
- 8) Merupakan sumber tetap ide-ide baru yang hebat
- 9) Memberikan yang terbaik kepada organisasi

#### **2.1.3.4 Indikator *Work Engagement***

Pegawai akan dapat bekerja lebih rajin ketika mereka merasa terikat (*engaged*) secara psikologis kepada organisasi. Rasa *engaged* adalah suatu keterikatan, keterlibatan, komitmen, keinginan untuk berkontribusi, rasa memiliki, loyalitas, dan rasa bangga terhadap pekerjaan dan juga organisasinya. (Macey & Schneider, 2015) mengatakan bahwa *work engagement* juga memiliki tiga aspek, yaitu:

- 1) *Trait engagement* yaitu pandangan positif mengenai kehidupan dan pekerjaan. Meliputi kepribadian yang proaktif, kepribadian yang dinamis, mempunyai sifat dan afeksi yang positif, dan mempunyai sifat yang berhati-hati.

- 2) *State engagement* yaitu perasaan memiliki energi. Meliputi kepuasan (afektif), keterlibatan, komitmen, dan pemberdayaan.
- 3) *Behavioral engagement* yaitu perilaku melebihi tugas yang dibebankan atau disebut perilaku peran ekstra. Meliputi perilaku sukarela, perilaku proaktif atau inisiatif personal, ekspansi peran dan adaptif.

*Work engagement* dapat diukur dengan tiga indikator menurut (Schaufeli, 2012), yaitu sebagai berikut:

- 1) *Vigor*, dicirikan dengan energi tingkat tinggi dan fleksibilitas mental saat bekerja, keinginan untuk menginvestasikan upaya dalam pekerjaan, dan tetap teguh meski menghadapi berbagai kesulitan. Perilaku yang terbentuk dari aspek ini seperti, mencoba alternatif lain ketika menghadapi kesulitan saat bekerja, pegawai berusaha menjaga kualitas hasil kerjanya, dan merasa tertantang ketika diberikan banyak tugas oleh pegawai.
- 2) *Dedication* mengacu pada keterlibatan yang kuat pada pekerjaan dan mengalami rasa penting, antusias dan tertantang terhadap pekerjaan. Perilaku yang terbentuk dari aspek ini seperti, pegawai ikut andil dalam berbagai aktivitas untuk memajukan organisasi, pegawai berusaha mengumpulkan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh organisasi, pegawai menaati aturan yang berlaku di organisasi, dan pegawai berusaha menyelesaikan tugasnya meskipun itu sulit.
- 3) *Absorption* dicirikan dengan berkonsentrasi secara penuh dan merasa asyik dengan pekerjaannya, sehingga waktu terasa berlalu dengan cepat dan sulit melepaskan diri dari pekerjaan. Pendeknya, pegawai yang terikat memiliki level energi yang tinggi dan antusias dengan pekerjaan mereka. Perilaku yang

terbentuk dari aspek ini seperti, pegawai merasa senang dalam bekerja dan fokus terhadap pekerjaannya sehingga waktu bekerja yang dirasakan oleh pegawai tersebut berlalu begitu cepat.

Berdasarkan uraian indikator-indikator *work engagement* di atas, indikator yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah yang diuraikan oleh Schaufeli & Bakker yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

## **2.1.4 Stres Kerja**

### **2.1.4.1 Pengertian Stres Kerja**

Tujuan yang dicapai perusahaan tidak akan terlepas dari peran dan adil setiap karyawan yang menjadi penggerak kehidupan perusahaan, sehingga sudah selayaknya peran dari pimpinan perusahaan untuk dapat memahami kondisi para karyawannya, apabila karyawan terdapat beban masalah yang dapat menghambat kinerja perusahaan maka secepatnya pimpinan dapat mengurangi dan menyelesaikan beban karyawan tersebut. Terutama mengenai stres kerja yang seharusnya dikelola dengan penuh berkesinambungan agar tidak menghambat jalannya kinerja perusahaan (Nasution, 2019).

Menurut (Mangkunegara, 2017) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari *Simptom*, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

Stres adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Stres bukanlah sesuatu yang aneh atau yang tidak berkaitan dengan keadaan normal

yang terjadi pada orang yang normal atau tidak semua stres bersifat negatif (Sunyoto, 2015).

Sedangkan menurut (Hasibuan, 2016) stres kerja timbul akibat kepuasan kerja tidak terwujud dari pekerjaannya. Stres karyawan perlu sedini mungkin diatasi oleh pimpinan agar hal-hal yang merugikan perusahaan dapat diatasi. Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stress menjadi nervous dan merasakan kecuatiran kronis.

Dari beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja terjadi karena adanya perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan, selain itu lingkungan kerja yang kurang baik juga dapat mempengaruhi stress kerja dan waktu kerja yang berlebihan.

#### **2.1.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja**

Stres kerja adalah respons yang timbul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi tingkat stres kerja seseorang. Menurut (Hasibuan, 2016) faktor-faktor penyebab stres karyawan, antara lain berikut:

- 1) Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
- 2) Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar.
- 3) Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.
- 4) Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.
- 5) Balas jasa yang terlalu rendah.
- 6) Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lain.

Menurut (Mangkunegara, 2017) penyebab stres kerja, antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja.

### **2.1.3.3 Gejala Stres Kerja**

Individu akan mengalami gejala stress positif seandainya mendapatkan kesempatan untuk naik jabatan atau menerima hadiah (*reward*). Sebaliknya, jika individu merasa dihambat oleh berbagai sebab di luar kontrol dalam mencapai tujuannya, maka individu akan mengalami gejala stress yang negatif. Gejala-gejala stres menurut (Asih, 2018) yaitu:

- 1) Gejala psikologis
  - a) Kecemasan, ketegangan, kebingungan dan mudah tersinggung
  - b) Perasaan frustrasi, rasa marah, dan dendam (kebencian)
  - c) Sensitive dan *hyperreactivity*
  - d) Memendam perasaan, penarikan diri, dan depresi
  - e) Komunikasi yang tidak efektif
  - f) Perasaan terkucil dan terasing
  - g) Kebosanan dan ketidakpuasan kerja
  - h) Kelelahan mental, penurunan fungsi intelektual, dan kehilangan konsentrasi
  - i) Kehilangan spontanitas dan kreativitas
  - j) Menurunnya rasa percaya diri.

## 2) Gejala Fisiologis

- a) Meningkatnya denyut jantung, tekanan darah, dan kecenderungan mengalami penyakit kardiovaskular.
- b) Meningkatnya sekresi dari hormon stress (seperti: adrenalin dan non adrenalin)
- c) Gangguan gastrointestinal (gangguan lambung)
- d) Meningkatnya frekuensi dari luka fisik dan kecelakaan
- e) Kelelahan secara fisik dan kemungkinan mengalami sindrom kelelahan yang kronis.
- f) Gangguan pernapasan, termasuk gangguan dari kondisi yang ada
- g) Gangguan pada kulit
- h) Sakit kepala, sakit pada punggung bagian bawah, ketegangan otot
- i) Gangguan tidur
- j) Rusaknya fungsi imun tubuh, termasuk risiko tinggi kemungkinan terkena kanker.

## 3) Gejala Perilaku

- a) Menunda, menghindari pekerjaan, dan absen dari pekerjaan
- b) Menurunnya prestasi (performance) dan produktivitas
- c) Meningkatnya penggunaan minuman keras dan obat-obatan
- d) Perilaku sabotase dalam pekerjaan
- e) Perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan) sebagai pelampiasan, mengarah ke obesitas.

- f) Perilaku makan yang tidak normal (kekurangan) sebagai bentuk penarikan diri dan kehilangan berat badan secara tiba-tiba, kemungkinan berkombinasi dengan tanda-tanda depresi.
- g) Meningkatnya kecenderungan perilaku beresiko tinggi, seperti menyetir dengan tidak hati-hati dan berjudi.
- h) Meningkatnya agresivitas, vandalisme, dan kriminalitas
- i) Menurunnya kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman
- j) Kecenderungan untuk melakukan bunuh diri.

Menurut (Hardjana, 2006) gejala-gejala stres digolongkan menjadi beberapa kelompok, yaitu:

- 1) Gejala fisik: sakit kepala, pusing, pening, tidur tidak teratur, susah tidur, bangun terlalu awal, sakit pinggang, terutama di bagian bawah, diare, radang usus besar, sulit buang air besar, sembelit, gatal-gatal pada kulit, urat tegang-tergang terutama pada leher dan bahu, terganggu pencernaannya, tekanan darah tinggi, serangan jantung, keringat berlebihan, berubah selera makan, lelah atau kehilangan daya energi, dan bertambah banyak melakukan kekeliruan atau kesalahan dalam bekerja dan hidup.
- 2) Gejala emosional: gelisah, cemas, sedih, depresi, mudah menangis, merana jiwa atau mood berubah-ubah, mudah marah, gugup, merasa tidak aman atau rasa harga diri rendah, mudah tersinggung, gampang menyerang, dan bermusuhan.
- 3) Gejala intelektual: susah konsentrasi, sulit membuat keputusan, mudah lupa, pikiran kacau, daya ingat menurun, melamun secara berlebihan, pikiran dipenuhi oleh satu pikiran saja, kehilangan rasa humor yang sehat,

produktivitas atau prestasi kerja menurun, mutu kerja rendah, dan dalam kerja bertambah jumlah kekeliruan yang dibuat.

- 4) Gejala interpersonal: kehilangan kepercayaan kepada orang lain, mudah mempersalahkan orang lain, mudah membatalkan janji atau tidak memenuhi janji, suka mencari-cari kesalahan orang lain, menyerang orang dengan kata-kata, mengambil sikap terlalu membentengi atau mempertahankan diri, dan mendiamkan orang lain.

#### **2.1.3.5 Indikator Stres Kerja**

Menurut (Mangkunegara, 2017) ada 4 pendekatan terhadap stress kerja, yaitu dukungan sosial (*social support*), meditasi (*meditation*), *biofeedback*, dan program kesehatan pribadi (*personal wellness programs*).

- 1) Pendekatan dukungan sosial
- 2) Pendekatan ini dilakukan melalui aktivitas yang bertujuan memberikan kepuasan sosial kepada karyawan. Misalnya, bermain game, lelucon dan *bodor* kerja.
- 3) Pendekatan melalui meditasi
- 4) Pendekatan ini perlu dilakukan karyawan dengan cara berkonsentrasi ke alam pikiran, mengendorkan kerja otot, dan menenangkan emosi. Meditasi ini dapat dilakukan selama dua periode waktu yang masing-masing 15-20 menit. Meditasi bisa dilakukan diruangan khusus.
- 5) Pendekatan melaluib *Biofeedback*
- 6) Pendekatan ini dilakukan melalui bimbingan medis. Melalui bimbingan dokter, psikiater, dan psikolog, sehingga diharapkan karyawan dapat menghilangkan stress yang dialaminya.

7) Pendekatan kesehatan pribadi

8) Pendekatan ini merupakan pendekatan preventif sebelum terjadinya stress.

Dalam hal ini karyawan secara periode waktu yang kontinu memeriksa Kesehatan, melakukan relaksasi otot, pengaturan gizi, dan olahraga secara teratur.

Indikator atau Instrumen penelitian untuk stres kerja menggunakan indikator yang dikembangkan oleh (Hasibuan, 2016) yaitu:

1) Beban kerja.

Beban Pekerjaan yang ditanggung dan harus diselesaikan seorang karyawan dalam waktu tertentu. Beban kerja yang berlebihan akan mengakibatkan stres kerja.

2) Sikap Pimpinan

perilaku seorang pimpinan kepada bawahannya. Sikap pimpinan sangat mempengaruhi kinerja karyawannya.

3) Peralatan Kerja

Benda yang digunakan dalam mendukung pelaksanaan kerja. Seperti alat tulis kantor, komputer, printer dll.

4) Kondisi lingkungan kerja

Kondisi lingkungan kerja adalah kondisi disekitar tempat karyawan bekerja.

5) Suatu pekerjaan dan karir

Suatu pekerjaan dan karir adalah kedudukan seorang karyawan didalam perusahaan.

## **2.2 Kerangka Konseptual**

### **2.2.1 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Perilaku Kerja Inovatif**

Karakteristik pekerjaan merupakan suatu kondisi lingkungan kerja yang diciptakan oleh organisasi untuk kenyamanan para pekerjanya. Karakteristik pekerjaan mencakup berbagai aspek seperti lingkungan kerja, tugas-tugas yang diemban, serta faktor-faktor lain yang memengaruhi pengalaman kerja mereka. Lingkungan kerja yang mendukung inovasi, seperti budaya yang terbuka terhadap gagasan baru dan kemajuan teknologi yang memfasilitasi perawat dan bidan dalam melakukan tugas mereka, dapat mendorong perilaku kerja inovatif. Selain itu, adanya kesempatan untuk berkolaborasi dengan rekan kerja, menghadiri pelatihan-pelatihan yang memperkaya pengetahuan dan keterampilan, serta memiliki otonomi dalam mengambil keputusan juga merupakan faktor-faktor yang berkontribusi terhadap perilaku kerja inovatif.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nurjaman et al., 2019) dan (Riadhah et al., 2022) yang menyimpulkan karakteristik pekerjaan dapat meningkatkan perilaku kerja inovatif. Dengan kata lain, desain kerja yang dibentuk dengan asas kemanfaatan, tanggung jawab dan pengetahuan tentang hasil pekerjaan dapat mendorong perawat dan bidan yang proaktif melakukan pekerjaan yang inovatif.

### **2.2.2 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap *Work Engagement***

Menurut (Luthans, 2016) kesesuaian antara *job characteristics* dengan pekerjaan yang diberikan kepada seorang karyawan, akan berdampak baik pada pekerjaan dan perusahaan tempatnya bekerja. Dampak positif tersebut yaitu setiap

pekerja memiliki kebermaknaan akan pekerjaan yang diemban, yakni merasa keadaan kognitifnya memandang pekerjaannya sebagai hal penting dan bernilai besar bagi kehidupannya, dan dampak yang ditimbulkan yakni tanggung jawab. Karyawan memiliki tanggung jawab atas dirinya pribadi dan tanggung jawab atas pekerjaan yang diembannya (Boeck et al., 2018).

Karakteristik pekerjaan yang tinggi dapat memberi kesempatan bagi karyawan untuk dapat mengarahkan diri serta menjadikan karyawan semakin *engaged* (Saks, 2011). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Citrayani, Hidayati, & Zainurossalamia, 2022) dan (Putra & Raharso, 2019) yang menyimpulkan karakteristik pekerjaan dapat meningkatkan keterikatan kerja karyawan.

### **2.2.3 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Stres Kerja**

Stress kerja pada perawat dan bidan sering kali dipengaruhi oleh sejumlah karakteristik pekerjaan yang unik dalam profesi kesehatan. Salah satu faktor utama yang mempengaruhi tingkat stres adalah beban kerja yang tinggi. Sebuah studi oleh (Ajeigbe et al., 2013) menemukan bahwa perawat dan bidan sering mengalami tekanan berlebihan karena tuntutan tugas yang kompleks dan beragam, seperti merawat pasien dengan kondisi yang serius, menangani situasi darurat, dan bekerja dalam lingkungan yang sibuk dan padat. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Anul, Suci, & Soedjono, 2022) yang menyimpulkan karakteristik pekerjaan dapat mempengaruhi tingkat stres kerja karyawan.

#### **2.2.4 Pengaruh *Work Engagement* Terhadap Perilaku Kerja Inovatif**

*Work engagement* bagian dari perilaku individu (Robbins & Judge, 2015) merupakan keadaan motivasional yang positif dan pemenuhan diri dalam pekerjaan terhadap kondisi kerja dikarakteristikan dengan adanya *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (keasyikan) (Schaufeli, 2012). Tingkat *work engagement* menghasilkan keterbukaan yang lebih besar untuk pengalaman dan ide-ide tentang bagaimana mengoptimalkan dan mengubah proses kerja sehingga berfungsi sebagai motivasi untuk lebih mengembangkan, mempertahankan dan melaksanakan ide-ide inovatif (Spiegelaere, Gyes, Vandekerckhove, & Hootegem, 2012). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jaya, Sofiah, & Prasetyo, 2022) dan (Kania, Senen, & Masharyono, 2018) yang menyimpulkan *work engagement* dapat mempengaruhi perilaku kerja inovatif.

#### **2.2.5 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Perilaku Kerja Inovatif**

Stres kerja yang tinggi dapat menghambat kemampuan perawat dan bidan untuk berpikir kreatif dan inovatif dalam menangani situasi medis yang kompleks (Desima, 2013). Stres yang berlebihan dapat menghambat proses kognitif dan kreativitas seseorang. Ketika perawat dan bidan merasa tertekan dan tidak mampu mengelola stres dengan baik, kemungkinan untuk menunjukkan perilaku inovatif dapat menurun. Tidak diragukan lagi bahwa stres kerja dapat memiliki dampak signifikan pada kesehatan para pekerja kesehatan, serta inovasi mereka di tempat kerja; oleh karena itu, sangat mendesak bagi populasi ini untuk meningkatkan perilaku kerja inovatif mereka sambil mengendalikan stres di tempat kerja (Anjum & Zhao, 2022). Perhatian utama ketika membahas stres adalah dampak buruknya

pada kesehatan para pekerja kesehatan, serta kemampuan mereka untuk berinovasi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Komalasari, Febriantina, & Adha, 2023) yang menyimpulkan stress kerja berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif.

### **2.2.6 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Melalui *Work Engagement***

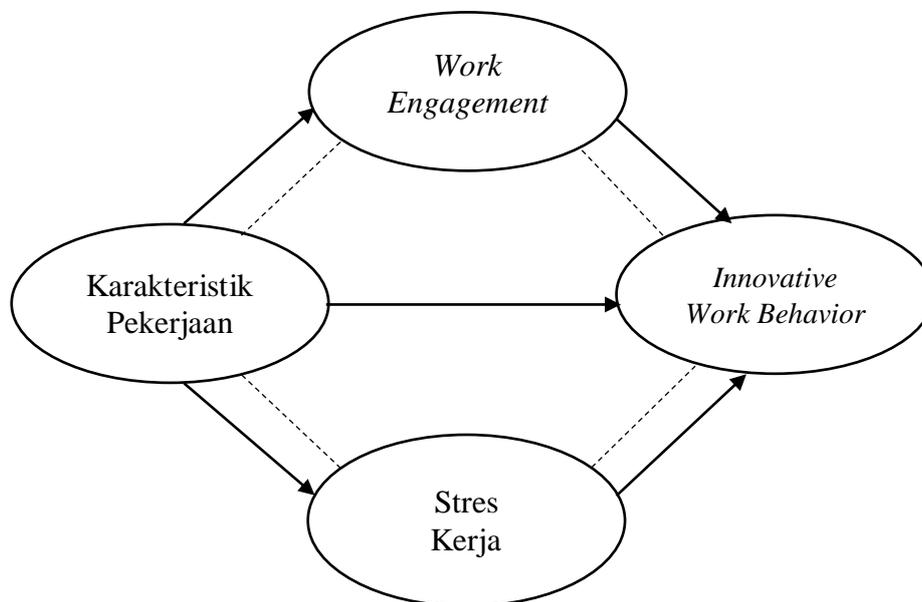
Karakteristik pekerjaan memiliki dampak yang signifikan pada perilaku kerja inovatif melalui *work engagement*, yaitu tingkat keterlibatan atau keterikatan kerja yang dialami oleh individu dalam melakukan tugas-tugas mereka. Sebuah penelitian oleh (Bakker, Albrecht, & Leiter, 2011) menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan yang mempromosikan keterlibatan kerja, seperti adanya tantangan yang sesuai dengan kemampuan individu, dukungan sosial, dan otonomi dalam mengambil keputusan, dapat meningkatkan motivasi dan komitmen pekerja terhadap pekerjaan mereka.

Keterlibatan kerja yang tinggi memiliki hubungan positif dengan perilaku kerja inovatif. Berdasarkan penelitian (Shantz, Alfes, & Truss, 2014), individu yang merasa terlibat dalam pekerjaan mereka cenderung lebih proaktif dalam mencari solusi baru dan berinovasi dalam melakukan tugas-tugas mereka. Ketika seseorang merasa terlibat secara emosional, kognitif, dan perilaku dalam pekerjaannya, mereka lebih cenderung untuk menciptakan ide-ide baru dan mengimplementasikan perubahan yang inovatif dalam lingkungan kerja.

### 2.2.7 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Melalui Stres Kerja

Karakteristik pekerjaan memiliki dampak yang signifikan pada perilaku kerja inovatif melalui stres kerja, yang merupakan respons fisik dan emosional terhadap ketegangan yang dialami individu dalam lingkungan kerja mereka. Sebuah penelitian oleh (Zhou & George, 2001) menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan yang menyebabkan tingkat stres kerja yang tinggi, seperti beban kerja yang berlebihan dan kurangnya kontrol atas pekerjaan, dapat menghambat kemampuan individu untuk berpikir kreatif dan inovatif.

Berdasarkan penjelasan di atas, dengan menyesuaikan pada penelitian-penelitian sebelumnya maka dapat digambarkan hubungan antara karakteristik pekerjaan terhadap perilaku kerja inovatif melalui *work engagement* dan stres kerja sebagai berikut:



**Gambar 2.1. Kerangka Konseptual**

### 2.3 Hipotesis

Hipotesis mengandung pernyataan mengenai relasi antara dua variabel atau lebih sesuai dengan teori. Berdasarkan batasan dan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pada Puskesmas Di Kabupaten Padang Lawas Utara.
2. Karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap *work engagement* pada Puskesmas Di Kabupaten Padang Lawas Utara.
3. Karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap stres kerja Pada Puskesmas Di Kabupaten Padang Lawas Utara.
4. *Work engagement* berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pada Puskesmas Di Kabupaten Padang Lawas Utara.
5. Stres kerja berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pada Puskesmas Di Kabupaten Padang Lawas Utara.
6. Karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif melalui *work engagement* pada Puskesmas Di Kabupaten Padang Lawas Utara.
7. Karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif melalui stres kerja pada Puskesmas Di Kabupaten Padang Lawas Utara.

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Di dalam penelitian ini digunakan metode asosiatif dan kuantitatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang berupaya untuk mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan atau berhubungan dengan variabel lain, atau apakah suatu variabel dipengaruhi oleh variabel lainnya. Alasan memilih penelitian asosiatif sebagai metode penelitian disebabkan karena untuk meneliti data yang bersifat pengaruh antara dua variabel atau lebih (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015).

Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara *random*, Metode ini disebut dengan metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2016).

#### **3.2 Definisi Operasional**

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Adapun yang menjadi defenisi operasional dalam penelitian ini meliputi:

**Tabel 3.1. Definisi Operasional**

No	Variabel	Definisi	Indikator
1.	<i>Innovative Work Behavior</i> (Y)	Perilaku kerja inovatif merupakan suatu perbuatan yang menghasilkan ide ataupun gagasan baru untuk menciptakan perubahan dalam pekerjaan.	1) <i>Idea Exploration</i> 2) <i>Idea Generation</i> 3) <i>Idea Championing</i> 4) <i>Idea Implementation</i>  (Jeroen & Hartog, 2010)
2.	Karakteristik Pekerjaan (X)	Karakteristik pekerjaan dapat diartikan sebagai atribut karyawan dalam mendorong aktivitasnya di mana di dalamnya terdapat tanggung jawab, tugas dan lain-lain.	1) <i>Skill variety</i> 2) <i>Task identity</i> 3) <i>Task significance</i> 4) <i>Autonomy</i> 5) <i>Feedback</i>  (Robbins, 2015)
3.	<i>Work Engagement</i> (Z1)	<i>Engagement</i> pegawai merupakan sikap dan perilaku pegawai dalam bekerja dengan mengekspresikan dirinya secara totalitas baik secara fisik, kognitif, afektif dan emosional.	1) <i>Vigor</i> 2) <i>Dedication</i> 3) <i>Absorption</i>  (Schaufeli, 2012)
4.	Stres Kerja (Z2)	Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.	1) Beban kerja 2) Sikap Pimpinan 3) Peralatan Kerja 4) Kondisi lingkungan kerja 5) Suatu pekerjaan dan karir  (Hasibuan, 2016)

### 3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

#### 3.3.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian dalam penelitian ini adalah 3 (tiga) puskesmas yang ada di Kabupaten Padang Lawas Utara.

#### 3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu Penelitian dilaksanakan mulai bulan Januari 2024 sampai dengan Mei 2024. Untuk rincian pelaksanaan penelitiandapat di liat pada tabel berikut :

Tabel 3.2. Jadwal Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian																			
		Feb 2024				Mar 2024				Apr 2024				Mei 2024				Juni 2024			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Persiapan																				
	a. Observasi	■																			
	a. Identifikasi masalah		■																		
	b. Pengajuan Judul			■																	
	c. Penyusunan Proposal			■	■	■	■														
2	Pelaksanaan																				
	a. Bimbingan Proposal						■	■													
	b. Seminar Proposal									■											
	c. Revisi Proposal										■	■									
3	Penyusunan Laporan																				
	a. Pengebaran Angket													■	■						
	b. Pengumpulan Data														■						
	c. Penyusunan Skripsi															■	■	■			
	d. Sidang Skripsi																			■	

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari, objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2016). Populasi pada penelitian ini tenaga medis (Bidan dan Perawat) di 3 (tiga) puskesmas yang ada di Kabupaten Paluta yaitu: Puskesmas Gunungtua sebanyak 117 orang, Puskesmas Hutaimbaru sebanyak 52 orang dan Puskesmas Pangikiran sebanyak 52 orang. Total seluruh populasi yaitu 221 Bidan dan Perawat.

**Tabel 3.3. Daftar Tenaga Medis (Perawat/Bidan)  
Puskesmas di Kabupaten Paluta**

No	Unit kerja	Perawat	Bidan
1	Pusk. Gunung Tua	19	98
2	Pusk. Hutaimbaru	12	40
3	Pusk. Pangirkiran	7	45
<b>Jumlah</b>		<b>38</b>	<b>183</b>

Sumber : Data diolah (2024)

### 3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2016) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi tersebut. Sampel pada penelitian ini diambil berdasarkan metode sampel acak (*random sampling*) dengan menggunakan metode teknik *simple random sampling*. Oleh karena populasi telah diketahui jumlahnya maka untuk menentukan jumlah sampel digunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Dimana

- n = Ukuran Sampel
- N = Ukuran Populasi
- e = Presentase (10%) kelonggaran, toleransi ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel

$$n = \frac{221}{1 + 221 \cdot (0.1)^2}$$

$$n = 68,84$$

Jadi berdasarkan perhitungan diatas didapatkan sampel dalam penelitian ini sebesar 69 orang.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Sebelum dilakukan pengumpulan data, seorang peneliti harus terlebih dahulu untuk menentukan cara pengumpulan data apa yang akan digunakan. Teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini, yaitu menggunakan kuisisioner. Kuisisioner merupakan pertanyaan/pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti, angket dapat digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyak (Juliandi et al., 2015). Kuisisioner yang diberikan pada responden diukur dengan skala likert yang terdiri dari lima pernyataan dengan rentang mulai dari “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju”, setiap jawaban diberi bobot nilai:

**Tabel 3.4. Skala Likert**

No	Pertanyaan	Bobot
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Juliandi et al., 2015)

### 3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data penelitian ini menggunakan analisis statistik yakni *Partial Least Square* (PLS) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (*path*) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis *multivariate* (Ghozali, 2013). Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural.

Tujuan dari penggunaan *Partial Least Square* (PLS) yaitu untuk melakukan prediksi. Yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemprediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. *Weight estimate* untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana *inner model* (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan *outer model* (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstraknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah *residual variance* dari variabel dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimalkan.

PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal *multivariate* (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan *software Smart PLS ver. 3 for Windows*. Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu analisis model pengukuran (*outer model*) serta analisis model struktural (*inner model*) (Juliandi, 2018).

### **3.6.1 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)**

Analisis model pengukuran (*outer model*) dilakukan untuk memastikan bahwa *measurement* yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Menurut (Juliandi, 2018) Analisis model pengukuran/*measurement model analysis (outer model)* menggunakan dua

pengujian, antara lain: *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability*, dan *cronbach alpha*.

#### 1) *Convergent Validity*

Berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi (Ghozali, 2013). Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi  $> 0,70$  dengan konstruk yang diukur. Namun menurut Chin (1998) dalam (Ghozali, 2013) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup memadai.

#### 2) *Discriminant Validity*

Merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan *crossloading* pengukuran dengan konstruk. (Ghozali, 2013) menyatakan bahwa pengukuran ini dapat digunakan untuk mengukur *reliabilitas component score* variabel laten dan hasilnya lebih konservatif dibanding dengan *composite reliability*. Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar dari nilai 0,50.

#### 3) *Cronbach Alpha*

*Cronbach alpha* harus  $> 0.70$  untuk *confirmatory research*, dan  $> 0.60$  masih dapat diterima untuk *exploratory research* (Hair et al., 2021).

#### 4) *Composite Reliability*

*Composite reliability* harus  $> 0.70$  untuk *confirmatory research*, 0.60-0.70 masih dapat diterima untuk *exploratory research* (Hair et al., 2021).

### 3.6.2 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Analisis model struktural (*inner model*) biasanya juga disebut dengan (*inner relation*, *structural model* dan *substantive theory*) yang mana

menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Analisis model struktural (*inner model*) menggunakan tiga pengujian antara lain (1) *R-square*; (2) *F-square*; (3) pengujian hipotesis yakni (a) *direct effect*; (b) *indirect effect*; dan (c) *total effect*. (Hair et al., 2021).

### 3.6.2.1 *R-Square*

*R-Square* adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Kriteria dari *R-Square* adalah:

- 1) Nilai (adjusted) = 0.75 → model adalah *substantial* (kuat).
- 2) Nilai (adjusted) = 0.50 → model adalah *moderate* (sedang).
- 3) Nilai (adjusted) = 0.25 → model adalah *weak* (lemah) (Hair et al., 2021).

### 3.6.2.2 *f<sup>2</sup> Effect Size (f-Square)*

*f<sup>2</sup> Effect Size (f-Square)* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak *relatif* dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Perubahan nilai  $R^2$  saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018). Kriteria *f-Square* menurut (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai  $f^2 = 0.02$  → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.
- 2) Jika nilai  $f^2 = 0.15$  → Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen.
- 3) Jika nilai  $f^2 = 0.35$  → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

### 3.6.2.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis (*hypotesis testing*) mengandung tiga sub analisis, antara lain: (a) *direct effect*; (b) *indirect effect*; dan (c) *total effect*.

#### 1) *Direct Effects* (Pengaruh Langsung)

Tujuan analisis *direct effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Kriteria untuk pengujian hipotesis *direct effect* adalah dengan melihat nilai probabilitas/signifikansi (*P-Value*): (1) Jika nilai *P-Values* < 0.05, maka signifikan; dan (2) Jika nilai *P- Values* > 0.05, maka tidak signifikan (Juliandi, 2018).

#### 2) *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung)

Tujuan analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi yang dimediasi oleh suatu variabel intervening (Juliandi, 2018). Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) (Juliandi, 2018) adalah : (1) jika nilai *P-Values* < 0.05, maka signifikan, artinya variabel mediator, memediasi pengaruh variabel eksogen (X) terhadap variabel endogen (Y). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung dan (2) jika nilai *P-Values* > 0.05, maka tidak signifikan artinya variabel mediator (Z), tidak memediasi pengaruh variabel eksogen (X) terhadap variabel endogen (Y). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung.

#### 3) *Total Effect* (Pengaruh Total)

*Total effect* merupakan total dari *direct effect* (pengaruh langsung) dan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) (Juliandi, 2018).

## BAB 4

### HASIL PENELITIAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

##### 4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Puskesmas yang ada di Kabupaten Padang Lawas Utara. Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel perilaku kerja inovatif (Y), 10 pernyataan untuk variabel karakteristik pekerjaan (X), 9 pernyataan untuk variabel *work engagement* (Z1), dan 10 pernyataan untuk variabel stres kerja (Z2). Angket yang disebar ini diberikan kepada perawat dan bidan Puskesmas Di Kabupaten Padang Lawas Utara yang berjumlah 69 orang sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan skala likert dengan 5 (lima) opsi sebagai berikut:

**Tabel 4.1. Skala Likert**

<b>Pernyataan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat Tidak setuju	1

Ketentuan diatas berlaku dalam menghitung variabel X, Y dan Z. Jadi untuk setiap responden yang menjawab angket maka skor tertinggi adalah 5 dan skor terendah adalah 1.

##### 4.1.2 Identitas Responden

Data di dalam tabel-tabel dibawah ini menunjukkan identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia pendidikan, lama bekerja dan status pernikahan.

#### 4.1.2.1 Jenis Kelamin

Identitas responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 4.2. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	16	23.2	23.2	23.2
	Perempuan	53	76.8	76.8	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

**Sumber : Hasil Pengolahan Data (2024)**

Dari tabel 4.2 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 53 (76,8%) orang perawat dan bidan perempuan dan laki-laki sebanyak 16 (23,2%) orang. Bisa ditarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah perawat dan bidan Puskesmas di Kabupaten Padang Lawas Utara yang berjenis kelamin perempuan. Hal ini menandakan bahwa dominasi gender dalam profesi kesehatan di wilayah ini lebih cenderung diisi oleh perempuan. Fenomena ini mencerminkan kecenderungan umum di mana profesi keperawatan dan kebidanan seringkali didominasi oleh perempuan.

#### 4.1.2.2 Usia

Identitas responden berdasarkan usia dapat ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.3. Identitas Responden Berdasarkan Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	26	37.7	37.7	37.7
	31-40 Tahun	21	30.4	30.4	68.1
	41-50 Tahun	17	24.6	24.6	92.8
	> 50 Tahun	5	7.2	7.2	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

**Sumber : Hasil Pengolahan Data (2024)**

Dari tabel 4.3 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 26 (37.7%) orang perawat dan bidan perempuan yang berusia 20-30 tahun, 21 (30,4%) orang perawat dan bidan perempuan yang berusia 31-40 tahun, 17 (24,6%) orang perawat dan bidan perempuan yang berusia 41-50 tahun dan 5 (7,2%) orang perawat dan bidan perempuan yang berusia di atas 50 tahun. Bisa ditarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah perawat dan bidan Puskesmas di Kabupaten Padang Lawas Utara yang berusia 20-30 tahun. Hal ini menandakan tenaga kesehatan di wilayah ini didominasi oleh generasi muda. Fenomena ini mencerminkan kecenderungan tingginya partisipasi tenaga kesehatan yang baru memulai karir mereka dalam profesi keperawatan dan kebidanan. Keterlibatan yang signifikan dari perawat dan bidan muda ini bisa berdampak positif pada dinamika dan inovasi dalam pelayanan kesehatan, mengingat mereka cenderung lebih adaptif terhadap perubahan dan teknologi baru dalam bidang kesehatan.

#### 4.1.2.3 Pendidikan Terakhir

Adapun identitas responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.4. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	35	50.7	50.7	50.7
	S1	32	46.4	46.4	97.1
	S2	2	2.9	2.9	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

**Sumber : Hasil Pengolahan Data (2024)**

Dari tabel 4.4 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 35 (50%) orang perawat dan bidan yang berlatar belakang pendidikan Diploma, 32 (46,4%) orang perawat dan bidan yang berlatar belakang pendidikan Sarjana, dan

2 (2,9%) orang perawat dan bidan yang berlatar belakang pendidikan S2. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah perawat dan bidan yang berlatar belakang pendidikan Diploma. Hal ini menandakan dominasi tenaga kesehatan dengan pendidikan Diploma mencerminkan tingginya partisipasi lulusan program diploma dalam sektor pelayanan kesehatan di daerah ini. Pendidikan diploma, yang sering lebih terfokus pada keterampilan praktis dan aplikasi langsung di lapangan, memberikan landasan yang kuat bagi perawat dan bidan dalam menjalankan tugas sehari-hari mereka. Namun, perlu juga diperhatikan bahwa adanya proporsi yang signifikan dari tenaga kesehatan dengan latar belakang pendidikan Sarjana (46,4%) menunjukkan adanya peningkatan tingkat pendidikan di kalangan tenaga kesehatan. Kehadiran perawat dan bidan dengan pendidikan Sarjana dan S2, meskipun lebih sedikit, menandakan adanya diversifikasi kualifikasi yang dapat meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan.

#### 4.1.2.4 Lama Bekerja

Adapun identitas responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.5. Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	38	55.1	55.1	55.1
	6-10 Tahun	26	37.7	37.7	92.8
	> 10 Tahun	5	7.2	7.2	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

**Sumber : Hasil Pengolahan Data (2024)**

Dari tabel 4.5 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 38 (55,1%) orang perawat dan bidan yang sudah bekerja selama 1-5 tahun, 26 (37,7%) orang perawat dan bidan yang sudah bekerja selama lebih dari 6-10 Tahun, dan 5 (7,2%) orang yang bekerja selama lebih dari 10 tahun. Bisa di Tarik

kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah perawat dan bidan yang sudah bekerja selama 1-5 tahun. Hal ini menandakan bahwa sebagian besar tenaga kesehatan di Puskesmas Kabupaten Padang Lawas Utara berada pada tahap awal karir mereka. Dominasi perawat dan bidan dengan pengalaman kerja 1-5 tahun mencerminkan tingginya jumlah tenaga kesehatan yang relatif baru dalam profesi mereka, mungkin sebagai akibat dari rekrutmen yang aktif atau kebijakan peningkatan jumlah tenaga kesehatan dalam beberapa tahun terakhir. Kondisi ini memiliki beberapa implikasi penting. Pertama, tenaga kesehatan yang berada pada tahap awal karir biasanya memerlukan bimbingan dan dukungan yang lebih intensif untuk mengembangkan keterampilan klinis dan manajerial mereka. Oleh karena itu, program mentoring dan pelatihan berkelanjutan menjadi sangat penting untuk memastikan bahwa mereka dapat berkembang dengan baik dalam peran mereka.

#### 4.1.2.5 Status Pernikahan

Adapun identitas responden berdasarkan status pernikahan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.6. Identitas Responden Berdasarkan Status Pernikahan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	33	47.8	47.8	47.8
	Belum menikah	36	52.2	52.2	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

**Sumber : Hasil Pengolahan Data (2024)**

Dari tabel 4.6 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 36 (42,2%) orang perawat dan bidan yang belum menikah, dan 33 (47,8%) orang perawat dan bidan yang sudah menikah. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah perawat dan bidan yang belum menikah.

### 4.1.3 Analisis Variabel Penelitian

#### 4.1.3.1 Variabel Perilaku Kerja Inovatif (Y)

Berdasarkan penyebaran angket diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel perilaku kerja inovatif sebagai berikut:

**Tabel 4.7. Skor Angket Untuk Variabel Perilaku Kerja Inovatif**

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	46	66,7	20	29	3	4,3	0	0	0	0	69	100
2	45	65,2	20	29	4	5,8	0	0	0	0	69	100
3	42	60,9	22	31,9	5	7,2	0	0	0	0	69	100
4	45	65,2	20	29	4	5,8	0	0	0	0	69	100
5	43	62,3	22	31,9	4	5,8	0	0	0	0	69	100
6	45	65,2	20	29	4	5,8	0	0	0	0	69	100
7	42	60,9	25	36,2	2	2,9	0	0	0	0	69	100
8	42	60,9	26	37,7	1	1,4	0	0	0	0	69	100

**Sumber : Hasil Pengolahan Data (2024)**

Dari Tabel 4.7 Diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel perilaku kerja inovatif Bahwa:

- 1) Jawaban responden saya aktif mencari informasi baru dan mencoba pendekatan baru dalam pekerjaan saya mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 66,7%.
- 2) Jawaban responden saya senang mencoba ide-ide baru dan melibatkan diri dalam proyek-proyek inovatif mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 65,2%.
- 3) Jawaban responden saya sering menghasilkan ide-ide kreatif untuk memecahkan masalah atau meningkatkan proses kerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 60,9%.

- 4) Jawaban responden saya secara aktif berpartisipasi dalam sesi diskusi atau pertemuan untuk berbagi ide-ide baru dengan rekan kerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 65,2%.
- 5) Jawaban responden saya berperan sebagai advokat untuk ide-ide inovatif dan berusaha untuk mendapatkan dukungan dan perhatian dari rekan kerja dan atasan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 62,3%.
- 6) Jawaban responden saya merasa bertanggung jawab untuk mendorong implementasi ide-ide inovatif dan mengatasi rintangan yang mungkin timbul mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 65,2%.
- 7) Jawaban responden saya aktif terlibat dalam merancang dan menerapkan ide-ide inovatif mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 60,9%.
- 8) Jawaban responden saya merasa bangga ketika ide-ide inovatif saya berhasil diimplementasikan dan memberikan dampak positif mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 60,9%.

#### 4.1.3.2 Variabel Karakteristik Pekerjaan (X)

Berdasarkan penyebaran angket diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel karakteristik pekerjaan sebagai berikut:

**Tabel 4.8. Skor Angket Untuk Variabel Karakteristik Pekerjaan**

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	40	58	24	34,8	5	7,2	0	0	0	0	69	100
2	46	66,7	20	29	3	4,3	0	0	0	0	69	100
3	46	66,7	20	29	3	4,3	0	0	0	0	69	100
4	48	69,6	17	24,6	4	5,8	0	0	0	0	69	100
5	39	56,5	27	39,1	3	4,3	0	0	0	0	69	100
6	49	71	17	24,6	3	4,3	0	0	0	0	69	100
7	37	53,6	30	43,5	2	2,9	0	0	0	0	69	100
8	47	68,1	21	30,4	1	1,4	0	0	0	0	69	100
9	52	75,4	15	21,7	2	2,9	0	0	0	0	69	100
10	45	65,2	23	33,3	1	1,4	0	0	0	0	69	100

**Sumber : Hasil Pengolahan Data (2024)**

Dari tabel 4.8 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel karakteristik pekerjaan bahwa:

- 1) Jawaban responden pekerjaan saya sebagai perawat/bidan di puskesmas memungkinkan saya untuk menggunakan berbagai keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 58%.
- 2) Jawaban responden saya senang bahwa pekerjaan saya memberikan tantangan yang beragam dan memungkinkan saya untuk terus belajar dan berkembang mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 66,7%.
- 3) Jawaban responden saya dapat melihat hasil dari pekerjaan saya sebagai perawat/bidan di puskesmas dengan jelas, mulai dari awal hingga akhir mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 66,7%.
- 4) Jawaban responden merawat dan memberikan perawatan kepada pasien membuat saya merasa bahwa pekerjaan saya memiliki arti dan tujuan yang jelas mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 69,6%.
- 5) Jawaban responden merawat dan memberikan layanan kesehatan kepada masyarakat di puskesmas memberikan dampak yang signifikan bagi kesehatan dan kesejahteraan mereka mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 56,5%.
- 6) Jawaban responden saya merasa bangga bisa menjadi bagian dari tim yang memberikan perawatan yang penting dan berarti bagi masyarakat kabupaten padang lawas utara mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 71%.

- 7) Jawaban responden saya merasa memiliki kebebasan dan kewenangan dalam mengambil keputusan terkait perawatan dan pengobatan pasien di puskesmas mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 53,6%
- 8) Jawaban responden pekerjaan saya memberikan saya otonomi untuk merencanakan dan melaksanakan tindakan perawatan sesuai dengan kebutuhan pasien dan standar praktik medis mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 68,1%.
- 9) Jawaban responden saya menghargai umpan balik yang diberikan oleh rekan kerja dan atasan saya terkait dengan kinerja saya sebagai perawat/bidan di puskesmas mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 75,4%.
- 10) Jawaban responden umpan balik yang saya terima membantu saya untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang saya berikan kepada masyarakat mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 65,2%.

#### 4.1.3.3 Variabel *Work Engagement* (Z1)

Berdasarkan penyebaran angket diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel *work engagement* sebagai berikut:

**Tabel 4.9. Skor Angket Untuk Variabel *Work Engagement***

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	41	59,4	26	37,7	2	2,9	0	0	0	0	69	100
2	45	65,2	23	33,3	1	1,4	0	0	0	0	69	100
3	40	58	28	40,6	1	1,4	0	0	0	0	69	100
4	40	58	27	39,1	2	2,9	0	0	0	0	69	100
5	42	60,9	26	37,7	1	1,4	0	0	0	0	69	100
6	37	53,6	29	42	3	4,3	0	0	0	0	69	100
7	43	62,3	24	34,8	2	2,9	0	0	0	0	69	100
8	40	58	28	40,6	1	1,4	0	0	0	0	69	100
9	43	62,3	24	34,8	2	2,9	0	0	0	0	69	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2024)

Dari tabel 4.9 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel *work engagement* bahwa:

- 1) Jawaban responden saya merasa bersemangat dan energik ketika melakukan pekerjaan sebagai perawat/bidan di puskesmas mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 59,4%.
- 2) Jawaban responden saya selalu memiliki keinginan kuat untuk menyelesaikan tugas-tugas saya dengan baik dan memberikan yang terbaik bagi pasien mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 65,2%.
- 3) Jawaban responden saya merasa antusias saat memulai hari kerja saya di puskesmas mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 58%.
- 4) Jawaban responden saya merasa bangga dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan saya sebagai perawat/bidan di puskesmas mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 58%.
- 5) Jawaban responden saya merasa bahwa pekerjaan saya memiliki arti dan tujuan yang penting, yang membuat saya termotivasi untuk memberikan pelayanan kesehatan yang terbaik kepada masyarakat mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 60,9%.
- 6) Jawaban responden saya sangat berdedikasi untuk memberikan perawatan yang terbaik bagi pasien di puskesmas mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 53,6%.
- 7) Jawaban responden saya sering merasa terfokus dan tenggelam sepenuhnya dalam pekerjaan saya sebagai perawat/bidan di puskesmas mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 62,3%.

- 8) Jawaban responden saya merasa sangat terlibat sepenuh hati dalam tugas-tugas saya, sehingga seringkali lupa waktu saat bekerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 58%.
- 9) Jawaban responden saya merasa sulit untuk mengalihkan perhatian saya dari pekerjaan karena begitu tertarik mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 62,3%.

#### 4.1.3.4 Variabel Stres Kerja (Z2)

Berdasarkan penyebaran angket diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel stres kerja sebagai berikut:

**Tabel 4.10. Skor Angket Untuk Variabel Stres Kerja**

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	47	68,1	20	29	2	2,9	0	0	0	0	69	100
2	45	65,2	22	31,9	2	2,9	0	0	0	0	69	100
3	41	59,4	25	36,2	3	4,3	0	0	0	0	69	100
4	44	63,8	23	33,3	2	2,9	0	0	0	0	69	100
5	45	65,2	21	30,4	3	4,3	0	0	0	0	69	100
6	46	66,7	20	29	3	4,3	0	0	0	0	69	100
7	49	71	20	29	0	0	0	0	0	0	69	100
8	45	65,2	24	34,8	0	0	0	0	0	0	69	100
9	42	60,9	26	37,7	1	1,4	0	0	0	0	69	100
10	38	55,1	28	40,6	3	4,3	0	0	0	0	69	100

**Sumber : Hasil Pengolahan Data (2024)**

Dari tabel 4.10 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel stres kerja bahwa:

- 1) Jawaban responden saya tidak terbebani oleh jumlah tugas yang harus diselesaikan dalam waktu yang singkat sebagai seorang perawat/bidan di puskesmas mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 68,1%.
- 2) Jawaban responden saya tidak merasa stress dengan beban kerja yang tinggi mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 65,2%.

- 3) Jawaban responden sikap dan perilaku pimpinan di puskesmas mempengaruhi tingkat stres kerja saya sebagai perawat/bidan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 59,4%.
- 4) Jawaban responden saya merasa lebih mudah mengatasi stres ketika memiliki pimpinan yang mendukung dan memahami mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 63,8%.
- 5) Jawaban responden ketersediaan peralatan kerja yang memadai di puskesmas berpengaruh pada tingkat stres kerja saya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 65,2%.
- 6) Jawaban responden saya merasa lebih tenang dan percaya diri karena memiliki peralatan kerja yang memadai untuk menjalankan tugas saya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 66,7%.
- 7) Jawaban responden kondisi lingkungan kerja yang baik, seperti suara yang tenang dan udara yang bersih, membantu mengurangi tingkat stres kerja saya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 71%.
- 8) Jawaban responden saya merasa lebih nyaman dan fokus saat bekerja ketika lingkungan kerja saya bersih dan teratur mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 65,2%.
- 9) Jawaban responden kepastian tentang masa depan karir saya sebagai perawat/bidan di puskesmas dapat menghilangkan stress saya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 60,9%.
- 10) Jawaban responden adanya jaminan karir menjadikan saya lebih tenang dalam bekerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 55,1%.

## 4.2 Analisis Data

### 4.2.1 Analisis Model Pengukuran / *Measurement Model Analysis (Outer Model)*

Analisis model pengukuran/measurement model analysis (outer model) menggunakan 4 pengujian, antara lain: *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability*, dan *cronbach alpha* berikut ini hasil pengujiannya:

#### 4.2.1.1 *Convergent Validity*

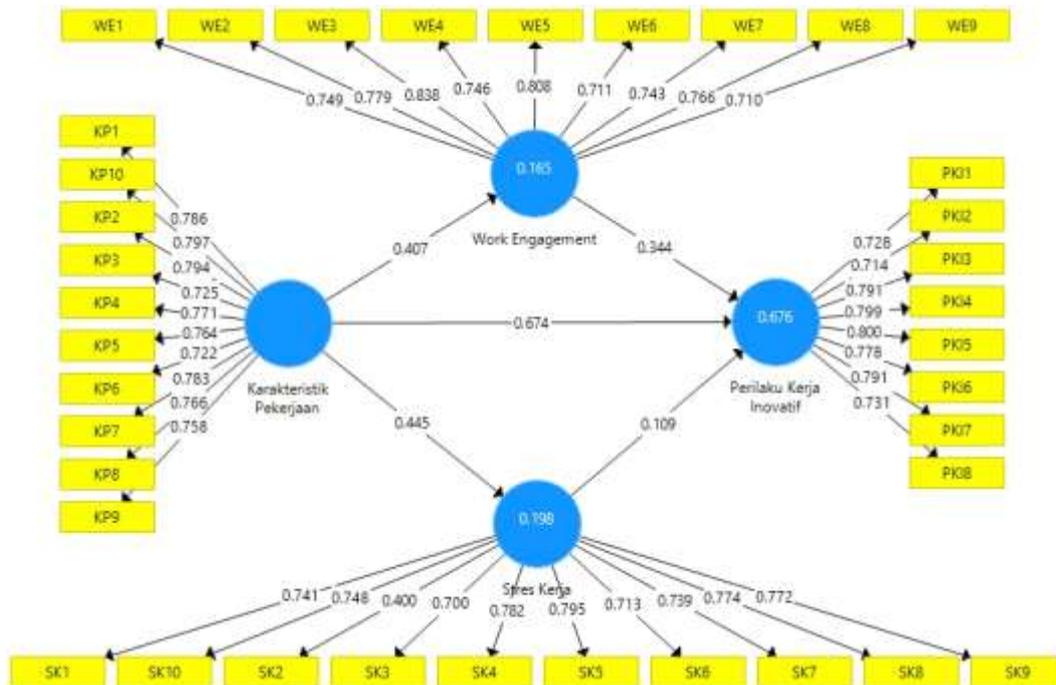
Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi > 0,70 dengan konstruk yang diukur. Namun menurut (Ghozali, 2013) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5-0,6 dianggap cukup memadai.

**Tabel 4.11. Outer Loading**

	Karakteristik Pekerjaan	Perilaku Kerja Inovatif	Stres Kerja	Work Engagement
KP1	0,786			
KP10	0,797			
KP2	0,793			
KP3	0,725			
KP4	0,771			
KP5	0,764			
KP6	0,722			
KP7	0,783			
KP8	0,766			
KP9	0,758			
PKI1		0,728		
PKI2		0,714		
PKI3		0,791		
PKI4		0,799		
PKI5		0,800		
PKI6		0,778		
PKI7		0,791		
PKI8		0,731		
SK1			0,741	
SK10			0,748	
SK2			0,700	
SK3			0,771	
SK4			0,782	
SK5			0,795	
SK6			0,713	
SK7			0,739	
SK8			0,774	
SK9			0,772	
WE1				0,749
WE2				0,779
WE3				0,838

WE4				0,746
WE5				0,808
WE6				0,711
WE7				0,743
WE8				0,766
WE9				0,710

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2024)



Gambar 4.1. Hasil Uji *Algorithm (Outer Loading)*  
 Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

Kesimpulan pengujian *convergent validity* adalah seluruh nilai *loading* di atas 0,5, maka dapat disimpulkan bahwasanya seluruh nilai *loading* sudah memadai.

#### 4.2.1.2 *Discriminant Validity*

Merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan *crossloading* pengukuran dengan konstruk. (Ghozali, 2013) menyatakan bahwa pengukuran ini dapat digunakan untuk mengukur *reliabilitas component score* variabel laten dan hasilnya lebih konservatif dibanding dengan *composite reliability*. Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar dari nilai 0,50.

Tabel 4.12. *Average Variance Extracted (AVE)*

	Average Variance Extracted (AVE)
Karakteristik Pekerjaan	0,533
Perilaku Kerja Inovatif	0,526
Stres Kerja	0,530
Work Engagement	0,624

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2024)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai AVE (*Average Variance Extracted*) untuk semua konstruk memiliki nilai  $> 0,50$ . Oleh karena itu tidak ada permasalahan *discriminant validity* pada model yang diuji.

#### 4.2.1.3 Cronbach Alpha

*Cronbach alpha* harus  $> 0.70$  untuk *confirmatory research*, dan  $> 0.53$  masih dapat diterima untuk *exploratory research* (Hair et al., 2021).

Tabel 4.13. *Cronbach Alpha*

	Cronbach's Alpha
Karakteristik Pekerjaan	0,718
Perilaku Kerja Inovatif	0,701
Stres Kerja	0,735
Work Engagement	0,820

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2024)

Dengan melihat nilai *cronbach alpha* dari blok indikator yang mengukur konstruk dapat disimpulkan dari tabel di atas seluruh konstruk memiliki reliabilitas yang sudah sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan.

#### 4.2.1.4 Composite Reliability

*Composite reliability* harus  $> 0.70$  untuk *confirmatory research*, 0.53-0.70 masih dapat diterima untuk *exploratory research* (Hair et al., 2021).

Tabel 4.14. *Composite Reliability*

	Composite Reliability
Karakteristik Pekerjaan	0,731
Perilaku Kerja Inovatif	0,785
Stres Kerja	0,783
Work Engagement	0,860

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2024)

Tabel di atas menunjukkan nilai *composite reliability* untuk semua konstruk berada di atas nilai 0,53. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

#### 4.2.2 Analisis Model Struktural / *Structural Model Analysis (Inner Model)*

Analisis model struktural menggunakan 3 pengujian, antara lain: (1) *R-Square*; (2) *F-Square*; (3) *Hypothesis Test*: Berikut ini hasil pengujiannya:

##### 4.2.2.1 *R-Square*

Kriteria dari *R-Square* adalah: (1) jika nilai (adjusted) = 0.75 → model adalah substansial (kuat); (2) jika nilai (adjusted) = 0.50 → model adalah moderate (sedang); (3) jika nilai (adjusted) = 0.25 → model adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018).

**Tabel 4.15. *R-Square***

	<b>R Square</b>	<b>R Square Adjusted</b>
<b>Perilaku Kerja Inovatif</b>	0,676	0,661
<b>Stres Kerja</b>	0,198	0,186
<b>Work Engagement</b>	0,165	0,153

**Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2024)**

Kesimpulan dari pengujian nilai *R-square* Tabel 4.15 adalah sebagai berikut: *R-Square Adjusted* jalur I = 0.661 Artinya kemampuan variabel X yaitu karakteristik pekerjaan dalam menjelaskan Y (perilaku kerja inovatif) adalah sebesar 66,1 % dengan demikian model tergolong sedang. *R-Square Adjusted* jalur 2 = 0.153 Artinya kemampuan variabel X yaitu karakteristik pekerjaan dalam menjelaskan Z1 (*work engagement*) adalah sebesar 15,3% dengan demikian model tergolong lemah. *R-Square Adjusted* jalur III = 0.186 Artinya kemampuan variabel X yaitu karakteristik pekerjaan dalam menjelaskan Z2 (stres kerja) adalah sebesar 18,6% dengan demikian model tergolong lemah.

#### 4.2.2.2 *F-Square*

Pengukuran *F-Square* atau *effect size* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018).

Kriteria *F-Square* menurut (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai = 0.02 → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen; (2) Jika nilai = 0.15 → Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen; dan (3) Jika nilai = 0.35 → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

**Tabel 4.16. *F-Square***

	<b>Perilaku Kerja Inovatif</b>	<b>Stres Kerja</b>	<b>Work Engagement</b>
<b>Karakteristik Pekerjaan</b>	<b>1,040</b>	<b>0,247</b>	<b>0,198</b>
<b>Perilaku Kerja Inovatif</b>			
<b>Stres Kerja</b>	0,027		
<b>Work Engagement</b>	<b>0,280</b>		

**Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2024)**

Kesimpulan nilai *F-Square* dapat dilihat pada tabel diatas adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel X (karakteristik pekerjaan) terhadap Y (perilaku kerja inovatif) memiliki nilai = 1,040, maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.
- 2) Variabel X (karakteristik pekerjaan) terhadap Z1 (*work engagement*) memiliki nilai = 0,198 , maka efek yang sedang dari variabel eksogen terhadap endogen.

- 3) Variabel X (karakteristik pekerjaan) terhadap Z2 (stres kerja) memiliki nilai = 0,247, maka efek yang sedang dari variabel mediator terhadap endogen.
- 4) Variabel Z1 (*work engagement*) terhadap Y (perilaku kerja inovatif) memiliki nilai = 0,280 , maka efek yang sedang dari variabel eksogen terhadap endogen.
- 5) Variabel Z2 (stres kerja) terhadap Y (perilaku kerja inovatif) memiliki nilai = 0,027, maka efek yang kecil dari variabel mediator terhadap endogen.

#### 4.2.2.3 Pengujian Hipotesis

##### 1) *Direct Effects* (Pengaruh Langsung)

Pengujian ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis. Jika nilai P-Values < 0.05, maka signifikan; dan Jika nilai P- Values > 0.05, maka tidak signifikan (Juliandi, 2018).

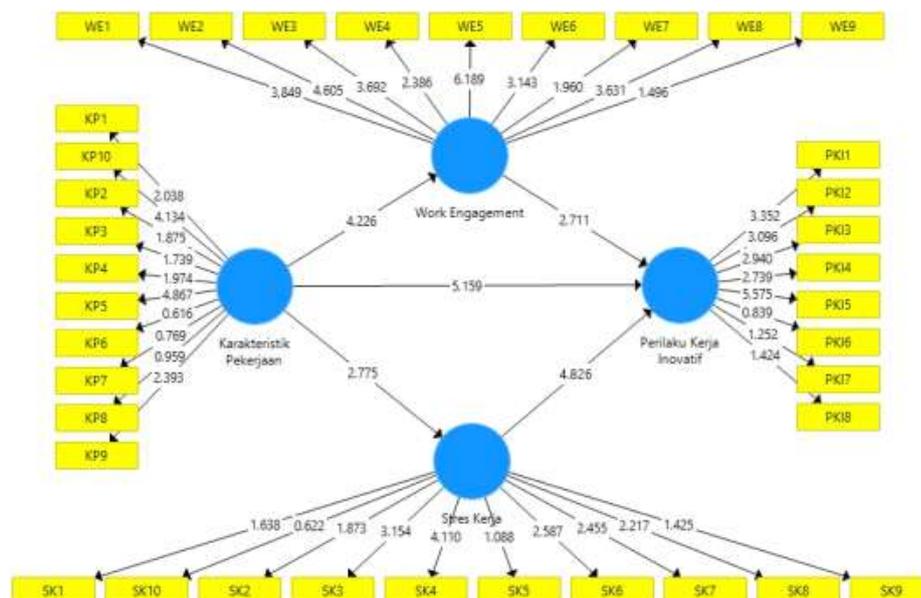
**Tabel 4.17. *Direct Effect***

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Karakteristik Pekerjaan -> Perilaku Kerja Inovatif	0,674	0,715	0,131	5,159	<b>0,000</b>
Karakteristik Pekerjaan -> Stres Kerja	0,445	0,517	0,161	2,775	<b>0,006</b>
Karakteristik Pekerjaan -> Work Engagement	0,407	0,472	0,096	4,226	<b>0,000</b>
Stres Kerja -> Perilaku Kerja Inovatif	0,409	0,412	0,132	4,826	<b>0,000</b>
Work Engagement -> Perilaku Kerja Inovatif	0,344	0,313	0,127	2,711	<b>0,007</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2024)

Koefisien jalur (*path coefficient*) dalam Tabel di atas memperlihatkan bahwa seluruh nilai koefisien jalur adalah positif (dilihat pada *TStatistic(|O/STDEV|)*), antara lain:

- 1) X terhadap Y : nilai  $TStatistics(|O/STDEV|) = 5,159$  dan  $P-Value = 0.000 < 0.05$  artinya, pengaruh X (karakteristik pekerjaan) terhadap Y (perilaku kerja inovatif) adalah positif dan signifikan.
- 2) X terhadap Z1 : nilai  $TStatistics(|O/STDEV|) = 4,226$  dan  $P-Value = 0.000 < 0.05$  artinya, pengaruh X (karakteristik pekerjaan) terhadap Z1 (*work engagement*) adalah positif dan signifikan.
- 3) X terhadap Z2 : nilai  $TStatistics(|O/STDEV|) = 2,775$  dan  $P-Value = 0.0060 < 0.05$  artinya, pengaruh X (karakteristik pekerjaan) terhadap Z2 (stres kerja) adalah positif dan signifikan.
- 4) Z1 terhadap Y : nilai  $TStatistics(|O/STDEV|) = 2,711$  dan  $P-Value = 0.007 < 0.05$  artinya, pengaruh Z1 (*work engagement*) terhadap Y (perilaku kerja inovatif) adalah positif dan signifikan.
- 5) Z2 terhadap Y dimediasi Y : nilai  $TStatistics(|O/STDEV|) = 4,826$  dan  $P-Value = 0.000 < 0.05$  artinya, pengaruh Z2 (stres kerja) terhadap Y (perilaku kerja inovatif) adalah positif dan signifikan.



**Gambar 4.2. Hasil Uji Bootstrapping (Direct Effect)**  
**Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)**

## 2) *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung)

Tujuan analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator) (Juliandi, 2018). Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) (Juliandi, 2018) adalah :

- 1) Jika nilai *P-Values* < 0.05, maka signifikan, artinya variabel mediator, memediasi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung.
- 2) Jika nilai *P-Values* > 0.05, maka tidak signifikan artinya variabel mediator tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen . Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung.

**Tabel 4.18. *Indirect Effect***

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Karakteristik Pekerjaan -> Stres Kerja -> Perilaku Kerja Inovatif	0,449	0,461	0,080	4,608	<b>0,000</b>
Karakteristik Pekerjaan -> Work Engagement -> Perilaku Kerja Inovatif	0,140	0,145	0,063	2,222	<b>0,027</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2024)

Dengan demikian, dapat disimpulkan nilai *indirect effect* yang terlihat pada tabel 4.16 yaitu:

- 1) Pengaruh tidak langsung karakteristik pekerjaan (X) -> *work engagement* (Z1) -> perilaku kerja inovatif (Y) nilai *TStatistics(|O/STDEV|)* adalah 2,222, dengan *P-Values* 0.027 < 0.05 (signifikan), maka *work engagement* memediasi pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap perilaku kerja inovatif.

- 2) Pengaruh tidak langsung karakteristik pekerjaan (X) -> stres kerja (Z2) -> perilaku kerja inovatif (Y) nilai  $TStatistics(|O/STDEV|)$  adalah 4,608, dengan  $P-Values$   $0.000 < 0.05$  (signifikan), stres kerja memediasi pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap perilaku kerja inovatif.

### 3) Total Effect (Pengaruh Total)

*Total effect* (total efek) merupakan total dari *direct effect* (pengaruh langsung) dan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) (Juliandi, 2018).

**Tabel 4.19. Total Effect**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Karakteristik Pekerjaan -> Perilaku Kerja Inovatif	0,765	0,798	0,067	11,424	<b>0,000</b>
Karakteristik Pekerjaan -> Stres Kerja	0,445	0,517	0,161	2,775	<b>0,006</b>
Karakteristik Pekerjaan -> Work Engagement	0,407	0,472	0,096	4,226	<b>0,000</b>
Stres Kerja -> Perilaku Kerja Inovatif	0,409	0,412	0,132	4,826	<b>0,000</b>
Work Engagement -> Perilaku Kerja Inovatif	0,344	0,313	0,127	2,711	<b>0,007</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2024)

- 1) *Total effect* untuk hubungan X (karakteristik pekerjaan) dan Y (perilaku kerja inovatif) nilai  $TStatistics(|O/STDEV|)$  adalah sebesar 11,424 dengan  $P-Values$   $0.000 < 0.05$  (berpengaruh signifikan).
- 2) *Total effect* untuk hubungan X (karakteristik pekerjaan) dan Z1 (*work engagement*) nilai  $TStatistics(|O/STDEV|)$  adalah sebesar 4,226 dengan  $P-Values$   $0.000 < 0.05$  (berpengaruh signifikan).
- 3) *Total effect* untuk hubungan X (karakteristik pekerjaan) dan Z2 (stres kerja) nilai  $TStatistics(|O/STDEV|)$  adalah sebesar 2,775 dengan  $P-Values$   $0.006 < 0.05$  (berpengaruh signifikan).
- 4) *Total effect* untuk hubungan Z1 (*work engagement*) dan Y (perilaku kerja inovatif) nilai  $TStatistics(|O/STDEV|)$  adalah sebesar 2,711 dengan  $P-Values$

$0.007 < 0.05$  (berpengaruh signifikan).

5) *Total effect* untuk hubungan Z2 (stres kerja) dan Y (perilaku kerja inovatif) nilai *TStatistics(|O/STDEV|)* adalah sebesar 4,826 dengan *P-Values*  $0,000 < 0.05$  (berpengaruh signifikan).

### **4.3 Pembahasan**

#### **4.3.1 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Perilaku Kerja Inovatif**

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap perilaku kerja inovatif, dengan nilai *TStatistics(|O/STDEV|)* = 5,159 dan *P-Values* 0.000 dengan taraf signifikan  $0.000 < 0.05$  dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara karakteristik pekerjaan terhadap perilaku kerja inovatif.

Karakteristik pekerjaan merupakan suatu kondisi lingkungan kerja yang diciptakan oleh organisasi untuk kenyamanan para pekerjanya. Karakteristik pekerjaan mencakup berbagai aspek seperti lingkungan kerja, tugas-tugas yang diemban, serta faktor-faktor lain yang memengaruhi pengalaman kerja mereka. Lingkungan kerja yang mendukung inovasi, seperti budaya yang terbuka terhadap gagasan baru dan kemajuan teknologi yang memfasilitasi perawat dan bidan dalam melakukan tugas mereka, dapat mendorong perilaku kerja inovatif. Selain itu, adanya kesempatan untuk berkolaborasi dengan rekan kerja, menghadiri pelatihan-pelatihan yang memperkaya pengetahuan dan keterampilan, serta memiliki otonomi dalam mengambil keputusan juga merupakan faktor-faktor yang berkontribusi terhadap perilaku kerja inovatif.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nurjaman et al., 2019) dan (Riadhah et al., 2022) yang menyimpulkan karakteristik pekerjaan dapat meningkatkan perilaku kerja inovatif. Dengan kata lain, desain kerja yang dibentuk dengan asas kemanfaatan, tanggung jawab dan pengetahuan tentang hasil pekerjaan dapat mendorong perawat dan bidan yang proaktif melakukan pekerjaan yang inovatif.

#### **4.3.2 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap *Work Engagement***

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap *work engagement*, dengan nilai  $TStatistics(|O/STDEV|) = 4,226$  dan *P- Values* 0.000 dengan taraf signifikan  $0.000 < 0.05$  dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara karakteristik pekerjaan terhadap *work engagement*.

Menurut (Luthans, 2016) kesesuaian antara *job characteristics* dengan pekerjaan yang diberikan kepada seorang karyawan, akan berdampak baik pada pekerjaan dan perusahaan tempatnya bekerja. Dampak positif tersebut yaitu setiap pekerja memiliki kebermaknaan akan pekerjaan yang diemban, yakni merasa keadaan kognitifnya memandang pekerjaannya sebagai hal penting dan bernilai besar bagi kehidupannya, dan dampak yang ditimbulkan yakni tanggung jawab. Karyawan memiliki tanggung jawab atas dirinya pribadi dan tanggung jawab atas pekerjaan yang diembannya (Boeck et al., 2018).

Karakteristik pekerjaan yang tinggi dapat memberi kesempatan bagi karyawan untuk dapat mengarahkan diri serta menjadikan karyawan semakin *engaged* (Saks, 2011). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Citrayani, Hidayati, & Zainurossalamia, 2022) dan (Putra & Raharso, 2019) yang

menyimpulkan karakteristik pekerjaan dapat meningkatkan keterikatan kerja karyawan.

#### **4.3.3 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Stres Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap stres kerja, dengan nilai  $TStatistics(|O/STDEV|) = 2,775$  dan  $P-Values$  0.006 dengan taraf signifikan  $0.006 < 0.05$  dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara karakteristik pekerjaan terhadap stres kerja.

Stress kerja pada perawat dan bidan sering kali dipengaruhi oleh sejumlah karakteristik pekerjaan yang unik dalam profesi kesehatan. Salah satu faktor utama yang mempengaruhi tingkat stres adalah beban kerja yang tinggi. Sebuah studi oleh (Ajeigbe et al., 2013) menemukan bahwa perawat dan bidan sering mengalami tekanan berlebihan karena tuntutan tugas yang kompleks dan beragam, seperti merawat pasien dengan kondisi yang serius, menangani situasi darurat, dan bekerja dalam lingkungan yang sibuk dan padat. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Anul, Suci, & Soedjono, 2022) yang menyimpulkan karakteristik pekerjaan dapat mempengaruhi tingkat stres kerja karyawan.

#### **4.3.4 Pengaruh *Work Engagement* Terhadap Perilaku Kerja Inovatif**

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh *work engagement* terhadap perilaku kerja inovatif, dengan nilai  $TStatistics(|O/STDEV|) = 2,711$  dan  $P-Values$  0.007 dengan taraf signifikan  $0.007 < 0.05$  dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara *work engagement* terhadap perilaku kerja inovatif.

*Work engagement* bagian dari perilaku individu (Robbins & Judge, 2015) merupakan keadaan motivasional yang positif dan pemenuhan diri dalam

pekerjaan terhadap kondisi kerja dikarakteristikan dengan adanya *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (keasyikan) (Schaufeli, 2012). Tingkat *work engagement* menghasilkan keterbukaan yang lebih besar untuk pengalaman dan ide-ide tentang bagaimana mengoptimalkan dan mengubah proses kerja sehingga berfungsi sebagai motivasi untuk lebih mengembangkan, mempertahankan dan melaksanakan ide-ide inovatif (Spiegelaere, Gyes, Vandekerckhove, & Hootegem, 2012). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jaya, Sofiah, & Prasetyo, 2022) dan (Kania, Senen, & Masharyono, 2018) yang menyimpulkan *work engagement* dapat mempengaruhi perilaku kerja inovatif.

#### **4.3.5 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Perilaku Kerja Inovatif**

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh stres kerja terhadap perilaku kerja inovatif, dengan nilai  $TStatistics(|O/STDEV|) = 4,826$  dan  $P-Values 0,000$  dengan taraf signifikan  $0,000 < 0.05$  dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap perilaku kerja inovatif.

Stres kerja yang tinggi dapat menghambat kemampuan perawat dan bidan untuk berpikir kreatif dan inovatif dalam menangani situasi medis yang kompleks (Desima, 2013). Stres yang berlebihan dapat menghambat proses kognitif dan kreativitas seseorang. Ketika perawat dan bidan merasa tertekan dan tidak mampu mengelola stres dengan baik, kemungkinan untuk menunjukkan perilaku inovatif dapat menurun. Tidak diragukan lagi bahwa stres kerja dapat memiliki dampak signifikan pada kesehatan para pekerja kesehatan, serta inovasi mereka di tempat kerja; oleh karena itu, sangat mendesak bagi populasi ini untuk meningkatkan perilaku kerja inovatif mereka sambil mengendalikan stres di tempat kerja (Anjum

& Zhao, 2022). Perhatian utama ketika membahas stres adalah dampak buruknya pada kesehatan para pekerja kesehatan, serta kemampuan mereka untuk berinovasi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Komalasari, Febriantina, & Adha, 2023) yang menyimpulkan stress kerja berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif.

#### **4.3.6 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Perilaku Kerja Inovatif**

##### ***Dimediasi Work Engagement***

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap perilaku kerja inovatif dimediasi *work engagement*, dengan nilai  $TStatistics(|O/STDEV|) = 2,222$  dan  $P-Values 0,027$  dengan taraf signifikan  $0,027 < 0.05$  dari hasil tersebut dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara karakteristik pekerjaan terhadap perilaku kerja inovatif dimediasi *work engagement*. Hal ini berarti variabel mediasi (*work engagement*) menjadi mediator antara karakteristik pekerjaan dengan perilaku kerja inovatif.

Karakteristik pekerjaan memiliki dampak yang signifikan pada perilaku kerja inovatif melalui *work engagement*, yaitu tingkat keterlibatan atau keterikatan kerja yang dialami oleh individu dalam melakukan tugas-tugas mereka. Sebuah penelitian oleh (Bakker, Albrecht, & Leiter, 2011) menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan yang mempromosikan keterlibatan kerja, seperti adanya tantangan yang sesuai dengan kemampuan individu, dukungan sosial, dan otonomi dalam mengambil keputusan, dapat meningkatkan motivasi dan komitmen pekerja terhadap pekerjaan mereka.

Keterlibatan kerja yang tinggi memiliki hubungan positif dengan perilaku kerja inovatif. Berdasarkan penelitian (Shantz, Alfes, & Truss, 2014), individu yang merasa terlibat dalam pekerjaan mereka cenderung lebih proaktif dalam mencari solusi baru dan berinovasi dalam melakukan tugas-tugas mereka. Ketika seseorang merasa terlibat secara emosional, kognitif, dan perilaku dalam pekerjaannya, mereka lebih cenderung untuk menciptakan ide-ide baru dan mengimplementasikan perubahan yang inovatif dalam lingkungan kerja.

#### **4.3.7 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dimediasi Stres Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap perilaku kerja inovatif dimediasi stres kerja, dengan nilai  $TStatistics(|O/STDEV|) = 4,608$  dan  $P-Values$  0,000 dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$  dari hasil tersebut dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara karakteristik pekerjaan terhadap perilaku kerja inovatif dimediasi stres kerja. Hal ini berarti variabel mediasi (stres kerja) menjadi mediator antara karakteristik pekerjaan dengan perilaku kerja inovatif.

Karakteristik pekerjaan memiliki dampak yang signifikan pada perilaku kerja inovatif melalui stres kerja, yang merupakan respons fisik dan emosional terhadap ketegangan yang dialami individu dalam lingkungan kerja mereka. Sebuah penelitian oleh (Zhou & George, 2001) menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan yang menyebabkan tingkat stres kerja yang tinggi, seperti beban kerja yang berlebihan dan kurangnya kontrol atas pekerjaan, dapat menghambat kemampuan individu untuk berpikir kreatif dan inovatif.

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian ini dari responden yang berjumlah 69 orang, kemudian telah di analisa, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pada Puskesmas Di Kabupaten Padang Lawas Utara.
2. Karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* pada Puskesmas Di Kabupaten Padang Lawas Utara.
3. Karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pada Puskesmas Di Kabupaten Padang Lawas Utara.
4. *Work engagement* berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pada Puskesmas Di Kabupaten Padang Lawas Utara.
5. Stres kerja berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pada Puskesmas Di Kabupaten Padang Lawas Utara.
6. Karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif dimediasi *work engagement* pada Puskesmas Di Kabupaten Padang Lawas Utara.
7. Karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif dimediasi stres kerja pada Puskesmas Di Kabupaten Padang Lawas Utara.

#### **5.2 Saran**

Adapun saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengalokasikan anggaran secara efisien dengan memprioritaskan pembelian peralatan medis yang paling kritis dan sering digunakan serta mengusulkan bantuan atau grant dari pemerintah pusat atau lembaga donor untuk pengadaan teknologi medis terkini yang dapat mendukung inovasi dalam pelayanan kesehatan.
2. Menyelenggarakan pelatihan berkala yang dapat diakses oleh perawat dan bidan, terutama yang berada di daerah terpencil, menggunakan metode pembelajaran jarak jauh atau e-learning serta mengadakan program sertifikasi dan recertification berkala untuk memastikan bahwa semua perawat dan bidan memenuhi standar kompetensi yang diharapkan.
3. Mengadakan evaluasi beban kerja secara rutin untuk menyesuaikan jumlah shift dan distribusi tugas, sehingga dapat mengurangi kelelahan dan meningkatkan keterikatan kerja serta memberikan fasilitas dan ruang istirahat yang memadai untuk perawat dan bidan yang bertugas di malam hari agar mereka dapat istirahat dengan cukup.
4. Menyediakan pelatihan manajemen emosi dan stres untuk perawat dan bidan, mengajarkan teknik relaksasi dan cara mengelola tekanan kerja yang efektif serta membentuk tim support peer-to-peer di dalam Puskesmas, di mana perawat dan bidan dapat saling memberikan dukungan emosional dan moral.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang dapat untuk diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini sendiri tentu memiliki

kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya.

Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini antara lain :

1. Keterbatasan utama dalam penelitian ini adalah generalisasi hasil. Penelitian ini dilakukan hanya pada Puskesmas Di Kabupaten Padang Lawas Utara, sehingga hasilnya mungkin tidak dapat langsung digeneralisasi ke organisasi atau sektor lain. Hasil penelitian ini hanya berlaku untuk sampel yang digunakan dan tidak dapat mewakili semua jenis organisasi atau konteks kerja lainnya.
2. Penelitian ini mengandalkan data yang diperoleh melalui kuesioner dari responden. Ketergantungan pada respons sendiri memiliki risiko bias, seperti bias responden atau kesalahan dalam mengisi kuesioner, yang dapat mempengaruhi hasil penelitian.
3. Penelitian ini dilakukan dalam periode tertentu dan situasi tertentu. Kondisi dan lingkungan organisasi dapat berubah dari waktu ke waktu, sehingga hasil penelitian ini mungkin tidak mencerminkan kondisi di masa depan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afsar, B., & Umrani, A. (2019). Transformational Leadership And Innovative Work Behavior. The Role Of Motivation To Learn, Task Complexity And Innovation Climate. *European Journal Of Innovation Management*, 23(2), 402–428.
- Ajeigbe, D. O., Mcneese-Smith, D., Leach, L. S., & Phillips, L. R. (2013). Nurse-Physician Teamwork In The Emergency Department. *The Journal Of Nursing Administration*, 3(3), 142–148.
- Anjum, A., & Zhao, Y. (2022). The Impact Of Stress On Innovative Work Behavior Among Medical Healthcare Professionals. *Behavioral Science*, 12(9), 2–17.
- Anul, K., Suci, R. P., & Soedjono, S. (2022). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Stres Kerja Erta Implikasinya Pada Loyalitas Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Batu. *The 3 Rd Widyagama National Conference On Economics And Business (Wnceb 2022)*, 1184–1191.
- Asih, Y. G. (2018). *Stres Kerja (Pertama.)*. Semarang: Semarang University Press.
- Asmuji, A. (2013). *Manajemen Keperawatan : Konsep Dan Aplikasi*. Yogyakarta: Ar Ruzz Media.
- Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, M. (2011). Key Questions Regarding Work Engagement. *European Journal Of Work And Organisational Psychology*, 20(1), 4–28.
- Bangun, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Berliana, V., & Arsanti, T. A. (2018). Analisis Pengaruh Self-Efficacy, Kapabilitas, Dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja. *Jurnal Maksipreneur*, 7(2), 149–161.
- Birdi, K., Leach, D., & Megadley, W. (2016). The Relationship Of Individual Capabilities And Environmental Support With Different Facets Of Designers' Innovative Behavior. *The Journal Of Product Innovation Management*, 33(1), 19–35.
- Boeck, G. D., Dries, N., & Tierens, H. (2018). The Experience Of Untapped Potential: Towards A Subjective Temporal Understanding Of Work Meaningfulness. *Journal Of Management Studies*, 56(1), 1–29.

- Citrayani, F., Hidayati, T., & Zainurossalamia, S. (2022). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Efikasi Diri Terhadap Keterikatan Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kepuasan Kerja. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(1), 225–240.
- Desima, R. (2013). Tingkat Stres Kerja Perawat Dengan Perilaku Caring Perawat. *Jurnal Keperawatan*, 4(1), 43–55.
- Farida, U. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia 1*. Ponorogo: Fe Universitas Muhammadiyah.
- Finney, M. I. (2010). *Engagement: Cara Pintar Membuat Karyawan Mencurahkan Kemampuan Terbaik Untuk Perusahaan*. Jakarta: PPM.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update Pls Regresi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hardjana, A. (2006). *Stres Tanpa Distres: Seni Mengolah Stres*. Yogyakarta: Kanisius.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt. Bumi Aksara.
- Hughes, J. C., & Rog, E. (2008). Talent Management, A Strategy For Improving Employee Recruitment, Retention, And Engegement Within Hospitality Organization. *International Journal Of Contemporary Hospitality Management*, 20(7), 743–757.
- Jaya, S. I. P., Sofiah, D., & Prasetyo, Y. (2022). Peran Work Engagement Dan Social Support Terhadap Innovation Work Behavior Tim Startup. *Sukma : Jurnal Penelitian Psikologi*, 3(2), 239–248.
- Jeroen, D. J., & Hartog, D. Den. (2010). Measuring Innovative Work Behaviour. *Creativity And Innovation Managemen*, 19, 23–36. Retrieved From <https://doi.org/10.1111/J.1467-8691.2010.00547.X>
- Juliandi, A. (2018). *Structural Equation Model Partial Least Square (Sem-PLS) Menggunakan Smartpls*. Batam: Universitas Batam.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis: Konsep Dan Aplikasi*. Medan: Umsu Press.
- Kania, D., Senen, S. H., & Masharyono, M. (2018). Analisis Gambaran Kepemimpinan Transformasional, Work Engagement Dan Perilaku Kerja Inovatif Karyawan. *Journal Of Business Management Education*, 3(3), 79–88.

- Komalasari, D., Febriantina, S., & Adha, M. A. (2023). Perilaku Kerja Inovatif Guru Smk Negeri Di Jakarta Pusat. *Jurnal Pendidikan : Seroja*, 2(3), 182–194.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Prilaku Organisasi* (9th Ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, F. (2016). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2015). The Meaning Of Employee Engagement. *Industrial And Organizational Psychology*, 1(1), 3–30. Ma: Willey-Blackwell.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Marciano, P. L. (2010). *Carrots And Sticks Don't Work: Build A Culture Of Employee Engagement With The Principles Of Respect*. Usa: Mcgraw Hill.
- Mcguirk, H., Lenihan, H., & Hart, M. (2015). Measuring The Impact Of Innovative Human Capital On Small Firms' Propensity To Innovate. *Research Policy*, 44(4), 965–976.
- Mujiasih, E. (2015). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organi Sasi (Perceived Organizational Suppo Rt) Dengan Keterikatan Karyawan (Employee Engagement). *Jurnal Psikologi*, 14(1), 40–51.
- Nasution, L. A. Q. (2019). *Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara III (Persero)*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.
- Nijenhuis, K. (2015). *Impact Factors For Innovative Work Behavior In The Public Sector*. University Of Twente.
- Nurjaman, K., Marta, M. S., Eliyana, A., Kurniasari, D., & Kurniasari, D. (2019). Proactive Work Behavior And Innovative Work Behavior: Moderating Effect Of Job Characteristics. *Humanities & Social Sciences Reviews*, 7(6), 373–379.
- Pieterse, A. N., Vanknippenberg, D., Schippers, M., & Stam, D. (2009). Transformational And Transactional Leadership And Innovative Behavior: The Moderating Role Of Psychological Empowerment. *Journal Of Organizational Behavior*, 31(4), 609– 623. Retrieved From <https://doi.org/10.1002/job.650>

- Purwanto, A., Prameswari, M., Asbari, M., Ramdan, M., & Setiawan, S. (2020). Dampak Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 9(1), 19–27.
- Putra, G. R., & Raharso, S. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Keterikatan Dalam Pekerjaan Pada Maskapai Penerbangan Indonesia. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 5(2), 28–38.
- Ramayah, T., & Ahmad, N. H. (2017). Innovative Work Behaviour: A Systematic Review Of Its Determinants And Outcomes. *Journal Of Organizational Change Management*, 30(7), 1005–1034.
- Riadhah, M., Ghalib, S., & Prihatiningrum, Y. (2022). Lingkungan Organisasi, Karakteristik Kerja Dan Perilaku Inovatif Karyawan Di Era Digital: Pendekatan Fsqca. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 11(1), 54–65.
- Risher. (2010). Don't Overlook Frontline Supervisors. *Public Manager*, 39(3), 74–76.
- Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16.). Jakarta: Salemba Empat.
- Saks, A. M. (2011). *Work Engagement: A Handbook Of Essential Theory And Research*. United Kingdom: Psychology Press.
- Schaufeli, W. B. (2012). Work Engagement. What Do We Know And Where Do We Go? Work Engagement In Everyday Life, Business, And Academia. *Romanian Journal Of Applied Psychology*, 14(1), 3–10.
- Shantz, A., Alfes, K., & Truss, C. (2014). Alienation From Work: Marxist Ideologies And Twenty-First-Century Practice. *International Journal Of Human Resource Management*, 25(18), 2529–2550.
- Simamora, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Upp Stim YKPN.
- Spiegelaere, S. De, Gyes, G. Van, Vandekerckhove, S., & Hootegeem, G. Van. (2012). Job Design And Innovative Work Behavior: Enabling Innovation Through Active Or Low-Strain Jobs? *Ssrn Electronic Journal*.
- Sugiyono, S. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sun, L., & Bunchapattanasakda, C. (2019). Employee Engagement: A Literature Review. *International Journal Of Human Resource Studies*, 9(1), 63.

- Sunyoto, D. (2015). *Teori, Kuesioner, Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia : Praktik Penelitian* (Kedua). Yogyakarta: Caps (Center Of Academic Publishing Service).
- Taneva, S. D., & Rusalova, N. V. (2016). Innovative Work Behavior And Job Satisfaction: The Role Of Organizational Support And Empowerment. *Journal Of Business Research*, 69(11), 4981–4990.
- Toscano, F., Giusino, D., Diana, R., & Pordanjani, T. R. (2023). The Role Of Emotional Regulation In The Relationship Between Nurses' Creative Style And Innovation Behaviors: A Cross-Sectional Study. *Nursing Reports*, 13(2), 811–822.
- Wijono, S. (2015). *Psikologi Industri Dan Organisasi Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Salatiga: Kencana Prenada Media Group.
- Yuan, F., & Woodman, R. W. (2010). Innovative Behavior In The Workplace: The Role Of Performance And Image Outcome Expectations. *Academy Of Management Journal*, 53(2), 323–342. Retrieved From <https://doi.org/10.5465/Amj.2010.49388995>
- Zhou, J., & George, J. M. (2001). Hen Job Dissatisfaction Leads To Creativity: Encouraging The Expression Of Voice. *Academy Of Management Journal*, 44(4), 682–696.

# KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya Melani putri Siregar (2005160195) memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada program Sarjana Manajemen universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul **“Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dengan *Work Engagement* Dan Stres Kerja Sebagai Intervening (Studi Perawat Dan Bidan Puskesmas Di Kabupaten Padang Lawas Utara)”**. Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Saudari saya ucapkan terima kasih.

## A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pertanyaan dengan memberi **tanda checklist** (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

- |        |                       |                 |
|--------|-----------------------|-----------------|
| a. SS  | : Sangat Setuju       | : dengan Skor 5 |
| b. S   | : Setuju              | : dengan Skor 4 |
| c. KS  | : Kurang Setuju       | : dengan Skor 3 |
| d. TS  | : Tidak Setuju        | : dengan Skor 2 |
| e. STS | : Sangat Tidak Setuju | : dengan Skor 1 |

## B. Identitas Responden

Nomor Responden : ..... (Diisi oleh peneliti)

Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan

Usia :  20-30 Tahun  31-40 Tahun  
 41-50 Tahun  > 50 Tahun

Pendidikan Terakhir :  SMA/SMK  Diploma  S1  S2  S3

Lama Bekerja :  1-5 Tahun  6-10 Tahun  > 10 Tahun

Status Pernikahan :  Menikah  Belum Menikah

**Perilaku Kerja Inovatif (Y)**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	<i>Idea Exploration</i>					
1	Saya aktif mencari informasi baru dan mencoba pendekatan baru dalam pekerjaan saya					
2	Saya senang mencoba ide-ide baru dan melibatkan diri dalam proyek-proyek inovatif					
	<i>Idea Generation</i>					
3	Saya sering menghasilkan ide-ide kreatif untuk memecahkan masalah atau meningkatkan proses kerja					
4	Saya secara aktif berpartisipasi dalam sesi diskusi atau pertemuan untuk berbagi ide-ide baru dengan rekan kerja					
	<i>Idea Championing</i>					
5	Saya berperan sebagai advokat untuk ide-ide inovatif dan berusaha untuk mendapatkan dukungan dan perhatian dari rekan kerja dan atasan					
6	Saya merasa bertanggung jawab untuk mendorong implementasi ide-ide inovatif dan mengatasi rintangan yang mungkin timbul					
	<i>Idea Implementation</i>					
7	Saya aktif terlibat dalam merancang dan menerapkan ide-ide inovatif					
8	Saya merasa bangga ketika ide-ide inovatif saya berhasil diimplementasikan dan memberikan dampak positif					

### Karakteristik Pekerjaan (X)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	<i>Skill variety</i>					
1	Pekerjaan saya sebagai perawat/bidan di Puskesmas memungkinkan saya untuk menggunakan berbagai keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki					
2	Saya senang bahwa pekerjaan saya memberikan tantangan yang beragam dan memungkinkan saya untuk terus belajar dan berkembang					
	<i>Task identity</i>					
3	Saya dapat melihat hasil dari pekerjaan saya sebagai perawat/bidan di Puskesmas dengan jelas, mulai dari awal hingga akhir					
4	Merawat dan memberikan perawatan kepada pasien membuat saya merasa bahwa pekerjaan saya memiliki arti dan tujuan yang jelas					
	<i>Task significance</i>					
5	Merawat dan memberikan layanan kesehatan kepada masyarakat di Puskesmas memberikan dampak yang signifikan bagi kesehatan dan kesejahteraan mereka					
6	Saya merasa bangga bisa menjadi bagian dari tim yang memberikan perawatan yang penting dan berarti bagi masyarakat Kabupaten Padang Lawas Utara					
	<i>Autonomy</i>					
7	Saya merasa memiliki kebebasan dan kewenangan dalam mengambil keputusan terkait perawatan dan pengobatan pasien di Puskesmas					
8	Pekerjaan saya memberikan saya otonomi untuk merencanakan dan melaksanakan tindakan perawatan sesuai dengan kebutuhan pasien dan standar praktik medis					
	<i>Feedback</i>					
9	Saya menghargai umpan balik yang diberikan oleh rekan kerja dan atasan saya terkait dengan kinerja saya sebagai perawat/bidan di Puskesmas					
10	Umpan balik yang saya terima membantu saya untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang saya berikan kepada masyarakat					

**Work Engagement (Z1)**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	<b><i>Vigor</i></b>					
1	Saya merasa bersemangat dan energik ketika melakukan pekerjaan sebagai perawat/bidan di Puskesmas					
2	Saya selalu memiliki keinginan kuat untuk menyelesaikan tugas-tugas saya dengan baik dan memberikan yang terbaik bagi pasien					
3	Saya merasa antusias saat memulai hari kerja saya di Puskesmas					
	<b><i>Dedication</i></b>					
4	Saya merasa bangga dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan saya sebagai perawat/bidan di Puskesmas					
5	Saya merasa bahwa pekerjaan saya memiliki arti dan tujuan yang penting, yang membuat saya termotivasi untuk memberikan pelayanan kesehatan yang terbaik kepada masyarakat					
6	Saya sangat berdedikasi untuk memberikan perawatan yang terbaik bagi pasien di Puskesmas					
	<b><i>Absorption</i></b>					
7	Saya sering merasa terfokus dan tenggelam sepenuhnya dalam pekerjaan saya sebagai perawat/bidan di Puskesmas					
8	Saya merasa sangat terlibat sepenuh hati dalam tugas-tugas saya, sehingga seringkali lupa waktu saat bekerja					
9	Saya merasa sulit untuk mengalihkan perhatian saya dari pekerjaan karena begitu tertarik					

**Stres Kerja (Z2)**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	<b>Beban kerja</b>					
1	Saya tidak terbebani oleh jumlah tugas yang harus diselesaikan dalam waktu yang singkat sebagai seorang perawat/bidan di Puskesmas					
2	Saya tidak merasa stress dengan beban kerja yang tinggi					
	<b>Sikap Pimpinan</b>					
3	Sikap dan perilaku pimpinan di Puskesmas mempengaruhi tingkat stres kerja saya sebagai perawat/bidan					
4	Saya merasa lebih mudah mengatasi stres ketika memiliki pimpinan yang mendukung dan memahami					
	<b>Peralatan Kerja</b>					
5	Ketersediaan peralatan kerja yang memadai di Puskesmas berpengaruh pada tingkat stres kerja saya					
6	Saya merasa lebih tenang dan percaya diri karena memiliki peralatan kerja yang memadai untuk menjalankan tugas saya					
	<b>Kondisi lingkungan kerja</b>					
7	Kondisi lingkungan kerja yang baik, seperti suara yang tenang dan udara yang bersih, membantu mengurangi tingkat stres kerja saya					
8	Saya merasa lebih nyaman dan fokus saat bekerja ketika lingkungan kerja saya bersih dan teratur					
	<b>Suatu pekerjaan dan karir</b>					
9	Kepastian tentang masa depan karir saya sebagai perawat/bidan di Puskesmas dapat menghilangkan stress saya					
10	Adanya jaminan karir menjadikan saya lebih tenang dalam bekerja					

## Distribusi Jawaban Responden

KARAKTERISTIK PEKERJAAN											
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
N	Valid	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

X1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	5	7.2	7.2	7.2
	Setuju	24	34.8	34.8	42.0
	Sangat setuju	40	58.0	58.0	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

X2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	3	4.3	4.3	4.3
	Setuju	20	29.0	29.0	33.3
	Sangat setuju	46	66.7	66.7	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

X3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	3	4.3	4.3	4.3
	Setuju	20	29.0	29.0	33.3
	Sangat setuju	46	66.7	66.7	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

X4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	4	5.8	5.8	5.8
	Setuju	17	24.6	24.6	30.4
	Sangat setuju	48	69.6	69.6	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

<b>X5</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	3	4.3	4.3	4.3
	Setuju	27	39.1	39.1	43.5
	Sangat setuju	39	56.5	56.5	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

<b>X6</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	3	4.3	4.3	4.3
	Setuju	17	24.6	24.6	29.0
	Sangat setuju	49	71.0	71.0	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

<b>X7</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	2.9	2.9	2.9
	Setuju	30	43.5	43.5	46.4
	Sangat setuju	37	53.6	53.6	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

<b>X8</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Setuju	21	30.4	30.4	31.9
	Sangat setuju	47	68.1	68.1	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

<b>X9</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	2.9	2.9	2.9
	Setuju	15	21.7	21.7	24.6
	Sangat setuju	52	75.4	75.4	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

<b>X10</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Setuju	23	33.3	33.3	34.8
	Sangat setuju	45	65.2	65.2	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

<b>WORK ENGAGEMENT</b>										
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9
N	Valid	69	69	69	69	69	69	69	69	69
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0

<b>Z1</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	2.9	2.9	2.9
	Setuju	26	37.7	37.7	40.6
	Sangat setuju	41	59.4	59.4	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

<b>Z2</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Setuju	23	33.3	33.3	34.8
	Sangat setuju	45	65.2	65.2	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

<b>Z3</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Setuju	28	40.6	40.6	42.0
	Sangat setuju	40	58.0	58.0	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

<b>Z4</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	2.9	2.9	2.9
	Setuju	27	39.1	39.1	42.0
	Sangat setuju	40	58.0	58.0	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

<b>Z5</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Setuju	26	37.7	37.7	39.1
	Sangat setuju	42	60.9	60.9	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

<b>Z6</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	3	4.3	4.3	4.3
	Setuju	29	42.0	42.0	46.4
	Sangat setuju	37	53.6	53.6	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

<b>Z7</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	2.9	2.9	2.9
	Setuju	24	34.8	34.8	37.7
	Sangat setuju	43	62.3	62.3	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

<b>Z8</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Setuju	28	40.6	40.6	42.0
	Sangat setuju	40	58.0	58.0	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

<b>Z9</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	2.9	2.9	2.9
	Setuju	24	34.8	34.8	37.7
	Sangat setuju	43	62.3	62.3	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

STRES KERJA											
		Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10
N	Valid	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Z1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	2.9	2.9	2.9
	Setuju	20	29.0	29.0	31.9
	Sangat setuju	47	68.1	68.1	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

Z2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	2.9	2.9	2.9
	Setuju	22	31.9	31.9	34.8
	Sangat setuju	45	65.2	65.2	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

Z3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	3	4.3	4.3	4.3
	Setuju	25	36.2	36.2	40.6
	Sangat setuju	41	59.4	59.4	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

Z4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	2.9	2.9	2.9
	Setuju	23	33.3	33.3	36.2
	Sangat setuju	44	63.8	63.8	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

Z5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	3	4.3	4.3	4.3
	Setuju	21	30.4	30.4	34.8
	Sangat setuju	45	65.2	65.2	100.0
	Total	69	100.0	100.0	



Y1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	3	4.3	4.3	4.3
	Setuju	20	29.0	29.0	33.3
	Sangat setuju	46	66.7	66.7	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

Y2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	4	5.8	5.8	5.8
	Setuju	20	29.0	29.0	34.8
	Sangat setuju	45	65.2	65.2	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

Y3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	5	7.2	7.2	7.2
	Setuju	22	31.9	31.9	39.1
	Sangat setuju	42	60.9	60.9	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

Y4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	4	5.8	5.8	5.8
	Setuju	20	29.0	29.0	34.8
	Sangat setuju	45	65.2	65.2	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

Y5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	4	5.8	5.8	5.8
	Setuju	22	31.9	31.9	37.7
	Sangat setuju	43	62.3	62.3	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

<b>Y6</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	4	5.8	5.8	5.8
	Setuju	20	29.0	29.0	34.8
	Sangat setuju	45	65.2	65.2	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

<b>Y7</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	2.9	2.9	2.9
	Setuju	25	36.2	36.2	39.1
	Sangat setuju	42	60.9	60.9	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

<b>Y8</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Setuju	26	37.7	37.7	39.1
	Sangat setuju	42	60.9	60.9	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

<b>Jenis Kelamin</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	16	23.2	23.2	23.2
	Perempuan	53	76.8	76.8	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

<b>Usia</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	26	37.7	37.7	37.7
	31-40 Tahun	21	30.4	30.4	68.1
	41-50 Tahun	17	24.6	24.6	92.8
	> 50 Tahun	5	7.2	7.2	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

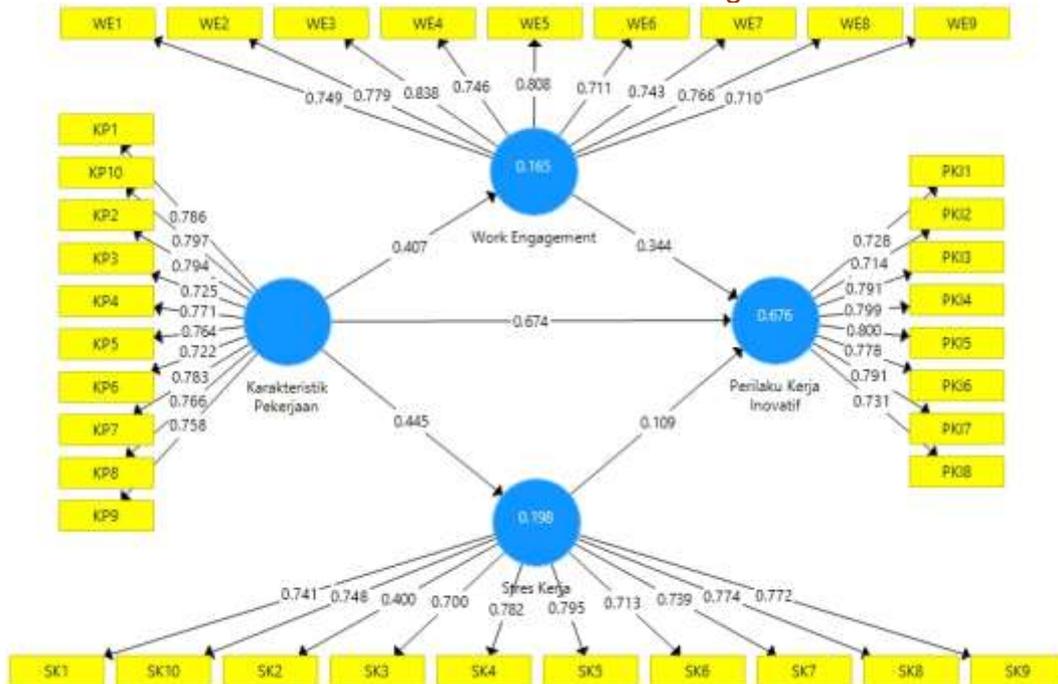
Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	38	55.1	55.1	55.1
	6-10 Tahun	26	37.7	37.7	92.8
	> 10 Tahun	5	7.2	7.2	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

Status Pernikahan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	33	47.8	47.8	47.8
	Belum menikah	36	52.2	52.2	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	35	50.7	50.7	50.7
	S1	32	46.4	46.4	97.1
	S2	2	2.9	2.9	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

## Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

### Convergent Validity Gambar Outer Loadings



Tabel Outer Loadings

	Karakteristik Pekerjaan	Perilaku Kerja Inovatif	Stres Kerja	Work Engagement
KP1	0,786			
KP10	0,797			
KP2	0,793			
KP3	0,725			
KP4	0,771			
KP5	0,764			
KP6	0,722			
KP7	0,783			
KP8	0,766			
KP9	0,758			
PKI1		0,728		
PKI2		0,714		
PKI3		0,791		
PKI4		0,799		
PKI5		0,800		
PKI6		0,778		
PKI7		0,791		
PKI8		0,731		
SK1			0,741	
SK10			0,748	
SK2			0,700	
SK3			0,771	
SK4			0,782	
SK5			0,795	
SK6			0,713	
SK7			0,739	
SK8			0,774	
SK9			0,772	
WE1				0,749
WE2				0,779
WE3				0,838
WE4				0,746
WE5				0,808
WE6				0,711
WE7				0,743
WE8				0,766
WE9				0,710

**Discriminant Validity**

	Average Variance Extracted (AVE)
Karakteristik Pekerjaan	0,533
Perilaku Kerja Inovatif	0,526
Stres Kerja	0,530
Work Engagement	0,624

**Cronbach Alpha**

	Cronbach's Alpha
Karakteristik Pekerjaan	0,718
Perilaku Kerja Inovatif	0,701
Stres Kerja	0,735
Work Engagement	0,820

### Composite Reliability

	Composite Reliability
Karakteristik Pekerjaan	0,731
Perilaku Kerja Inovatif	0,785
Stres Kerja	0,783
Work Engagement	0,860

### Analisis Model Struktural (Inner Model)

#### R Square

	R Square	R Square Adjusted
Perilaku Kerja Inovatif	0,676	0,661
Stres Kerja	0,198	0,186
Work Engagement	0,165	0,153

#### F Square

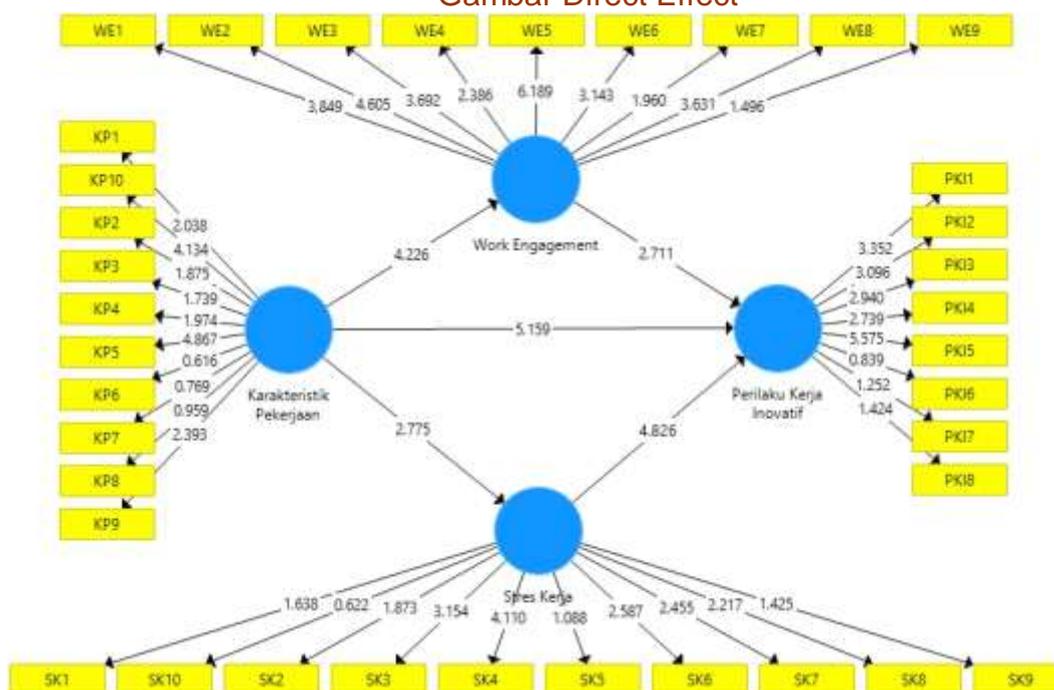
	Perilaku Kerja Inovatif	Stres Kerja	Work Engagement
Karakteristik Pekerjaan	1,040	0,247	0,198
Perilaku Kerja Inovatif			
Stres Kerja	0,027		
Work Engagement	0,280		

### Pengujian Hipotesis

#### Direct Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Karakteristik Pekerjaan -> Perilaku Kerja Inovatif	0,674	0,715	0,131	5,159	0,000
Karakteristik Pekerjaan -> Stres Kerja	0,445	0,517	0,161	2,775	0,006
Karakteristik Pekerjaan -> Work Engagement	0,407	0,472	0,096	4,226	0,000
Stres Kerja -> Perilaku Kerja Inovatif	0,409	0,412	0,132	4,826	0,000
Work Engagement -> Perilaku Kerja Inovatif	0,344	0,313	0,127	2,711	0,007

Gambar Direct Effect



Specific Indirect Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV)	P Values
Karakteristik Pekerjaan -> Stres Kerja -> Perilaku Kerja Inovatif	0,449	0,461	0,080	4,608	<b>0,000</b>
Karakteristik Pekerjaan -> Work Engagement -> Perilaku Kerja Inovatif	0,140	0,145	0,063	2,222	<b>0,027</b>

Total Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV)	P Values
Karakteristik Pekerjaan -> Perilaku Kerja Inovatif	0,765	0,798	0,067	11,424	<b>0,000</b>
Karakteristik Pekerjaan -> Stres Kerja	0,445	0,517	0,161	2,775	<b>0,006</b>
Karakteristik Pekerjaan -> Work Engagement	0,407	0,472	0,096	4,226	<b>0,000</b>
Stres Kerja -> Perilaku Kerja Inovatif	0,409	0,412	0,132	4,826	<b>0,000</b>
Work Engagement -> Perilaku Kerja Inovatif	0,344	0,313	0,127	2,711	<b>0,007</b>

**Tabulasi Jawaban Kuesioner Responden**  
**KARAKTERISTIK PEKERJAAN (X)**

KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KP6	KP7	KP8	KP9	KP10
5	4	5	3	5	5	5	5	5	5
4	3	3	4	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
4	4	5	5	3	4	4	4	4	3
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	5	5	5	5	3	4
5	4	5	5	5	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	4	3	4	5	5
4	4	4	5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
4	5	4	5	4	4	4	3	5	5
5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
4	4	4	5	4	4	4	4	5	5
5	4	5	5	5	3	5	5	5	5
5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	4	5	5
4	4	4	3	4	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
5	4	5	5	5	4	4	4	4	4
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	4	4	5	4	4	5	4
4	5	4	4	4	4	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
4	5	4	4	4	5	4	4	4	5
4	5	4	4	4	4	4	4	5	4
4	5	4	4	4	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	3	5
5	3	5	3	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	3	4	4	5	5	5
5	5	3	4	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	3	4	5	5
4	4	4	4	4	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
5	5	5	5	5	3	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	4	5	5	5	5	4

4	5	5	5	4	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	5	4	5	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
4	4	4	4	3	5	4	5	4	5
5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	5	4	4	3	4	4	4	4
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
3	5	5	5	5	5	4	5	5	5
4	5	5	5	5	5	4	5	4	5
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
3	5	5	5	4	5	5	5	5	4
4	5	5	5	4	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	5	4	5	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
5	4	5	3	5	5	5	5	5	5

### WORK ENGAGEMENT (Z1)

WE1	WE2	WE3	WE4	WE5	WE6	WE7	WE8	WE9
4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	5	5	5	5	5
3	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4	4	5
4	5	5	5	5	5	4	4	5
4	5	3	5	5	3	4	4	3
4	5	5	5	3	5	3	4	4
5	5	5	5	5	5	4	4	5
5	3	5	5	4	5	4	4	4
5	5	4	3	5	3	5	5	5
4	4	4	4	4	4	5	5	4
3	5	4	4	5	4	5	5	5
5	5	4	4	4	4	5	5	4
5	4	4	4	5	4	4	4	5
4	5	5	5	5	4	5	5	5





5	5	4	5	5	5	5	5	4	4
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	4	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	4	4	4	4	4
5	4	5	5	4	5	5	4	4	4
5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	4	4	5	4	5	5
5	4	4	4	5	5	4	4	4	4
5	4	5	5	5	5	5	4	4	4
5	4	4	4	5	4	5	5	5	4
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
4	4	5	4	5	5	5	5	5	4
5	5	4	4	5	4	5	4	4	5
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
4	4	3	5	5	3	4	4	4	5
4	5	5	4	3	5	5	5	4	4
4	5	4	3	4	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
5	5	5	4	5	4	5	5	5	5
4	5	5	5	4	4	5	5	5	4
4	5	5	5	4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	5	5	5	5	3
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	4	4	5	4	5	5
5	4	4	4	5	5	4	4	4	4
5	4	5	5	5	5	5	4	4	5
5	4	4	4	5	4	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	4	4
4	4	5	4	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	4	5	5	5	5	5

**PERILAKU KINERJA INOVATIF (Y)**

PKI1	PKI2	PKI3	PKI4	PKI5	PKI6	PKI7	PKI8
5	4	5	3	5	5	5	5
4	3	3	4	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	3	4	4	4
5	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	4	4	4
5	4	5	5	5	4	3	4
4	4	4	5	4	5	5	5

5	5	5	5	5	4	4	4
4	5	4	5	4	4	4	3
5	5	5	5	5	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4
5	4	5	5	5	3	5	5
5	5	3	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	4
4	4	4	3	4	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	4	4	4
3	5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	4	4	5	4	4
4	5	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4	4
4	5	4	4	4	5	4	4
4	5	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	5	5	5
4	4	4	4	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	3	5	3	5	5	5	5
5	5	5	5	3	4	4	5
5	5	3	4	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	3	4
4	4	4	4	4	5	5	5
5	5	5	5	5	4	4	4
5	5	5	4	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	3	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	3	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	4	4
3	4	4	3	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	3	4	4
4	4	5	4	3	4	5	5
5	5	3	4	5	5	5	5
5	3	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	3	5	5
4	4	5	5	3	5	5	5

5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	4	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5