

***Employee Creativity* Sebagai Variabel Mediasi pada Pengaruh antara *Mindfulness, Perceived Organizational Support, Employee Engagement* terhadap *Employee Performance* di Outlet PT. Pegadaian Wilayah III Area Sumatera Bagian Selatan**



Disertasi Oleh :

**AMALIA
01023681823005**

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat Meraih Gelar Doktor
Pada Program Studi Doktor Ilmu Manajemen
Kekhususan Manajemen Sumber Daya Manusia

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN,
KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
2024**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Disertasi : *Employee Creativity* sebagai Variabel Mediasi pada Pengaruh antara *Mindfulness, Perceived Organizational Support, Employee Engagement* terhadap *Employee Performance* di Outlet PT. Pegadaian Wilayah III Area Sumatera Bagian Selatan

Nama : Amalia
NIM : 01023681823005
Program Studi : Doktor Ilmu Manajemen
Kekhusuan : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui,

Promotor

Co-Promotor



Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si
NIP. 196812241993031002



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP. 196610221992032002

Ketua Program Studi
Doktor Ilmu Manajemen

Dekan
Fakultas Ekonomi
Universitas Sriwijaya



Dr. Yuliani, S.E., M.M
NIP. 197608252002122004



Prof. Dr. Mohamad Adam, SE., M.E
NIP. 196706241994021002

Tanggal Lulus :

2 Agustus 2024

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Amalia
Tempat dan tanggal lahir : Palembang, 01 April 1984
NIM : 01023681823005
Program Studi : Doktor Ilmu Manajemen
Kekhususan : Manajemen SDM
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa disertasi yang berjudul: "*Employee Creativity* Sebagai Variabel Mediasi pada Pengaruh antara *Mindfulness*, *Perceived Organizational Support*, *Employee Engagement* terhadap *Employee Performance* di *Outlet PT. Pegadaian Wilayah III Area Sumatera Bagian Selatan*".

Pembimbing,

Promotor : Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si
Co. Promotor : Dr. Hj. Zunaidah, M.Si

adalah benar hasil karya sendiri. Dalam disertasi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan saya tidak benar dikemudian hari, maka saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaannya.

Palembang, Agustus 2024
Pembuat Pernyataan,


NIM. 01023681823005

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Amalia
NIM : 01023681823005
Jurusan : Doktor Ilmu Manajemen
Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Disertasi yang berjudul "*Employee Creativity* sebagai Variabel Mediasi pada Pengaruh antara *Mindfulness*, *Perceived Organizational Support*, *Employee Engagement* terhadap *Employee Performance* di Outlet PT. Pegadaian Wilayah III Area Sumatera Bagian Selatan"

1. Bebas dari plagiat dan bukan hasil karya orang lain;
2. Seluruh data, informasi, interpretasi serta pernyataan dalam pembahasan dan kesimpulan yang disajikan dalam karya ilmiah ini, kecuali yang disebutkan sumbernya adalah merupakan hasil pengamatan, penelitian, pengelolaan serta pemikiran saya dengan pengarahan dari para pembimbing yang ditetapkan;
3. Karya ilmiah yang saya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik, baik di Universitas Sriwijaya maupun di Perguruan Tinggi lain.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila dikemudian hari ditemukan adanya bukti ketidakbenaran dalam pernyataan tersebut di atas, maka saya bersedia menerima sanksi akademis berupa pembatalan gelar yang saya peroleh melalui pengajuan karya ilmiah.

Palembang, Agustus 2024

Pembuat Pernyataan



Amalia

NIM. 01023681823005

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian Disertasi ini yang berjudul *Employee Creativity* sebagai variabel mediasi pada pengaruh antara *Mindfulness*, *Perceived Organizational Support*, *Employee Engagement* terhadap *Employee Performance* di *Outlet PT. Pegadaian Wilayah III Area Sumatera Bagian Selatan*.

Adapun maksud dari penulisan disertasi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar Doktor Ilmu Manajemen Kekhususan Manajemen Sumber Daya Manusia pada Program Pascasarjana Universitas Sriwijaya.

Penulis menyadari dan memohon maaf apabila disertasi ini masih terdapat kelemahan dan kekurangan sehingga penulis mengharapkan masukan dan saran yang dapat melengkapi penelitian terkait disertasi ini. Penulis juga berharap semoga disertasi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak terutama almamater Universitas Sriwijaya.

Demikian yang dapat penulis sampaikan kritik, saran membangun untuk sempurnanya disertasi ini, sangat kami butuhkan dan hargai. Mudah-mudahan apa yang menjadi budi baik Bapak/Ibu sekalian dibalas oleh Allah SWT. Aamiin Yaa Robbal'alamin.

Palembang, Agustus 2024

Amalia

UCAPAN TERIMAKASIH

Selama proses penulisan dan penyusunan disertasi ini, telah banyak mendapatkan bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si sebagai Promotor yang telah meluangkan waktu, memberikan dorongan, perhatian dan kesabarannya dalam membimbing penulis hingga selesainya disertasi ini.
2. Dr. Hj. Zunaidah, M.Si sebagai Co-Promotor yang telah banyak meluangkan waktu, memberikan bimbingan, arahan dan motivasi serta mencurahkan pikiran sehingga disertasi ini dapat diselesaikan dengan baik.
3. Yang terhormat Bapak Rektor Universitas Sriwijaya Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Prof. Dr. H. Mohamad Adam, S.E., M.E, Wakil Dekan I Bidang Akademik Prof. Isnurhadi, S.E., MBA., Ph.D, Koordinator Program Studi Doktor Ilmu Manajemen Pasca Sarjana Dr. Yuliani, S.E., M.M serta Ketua Jurusan Manajemen Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T.,M.M.,CHRM. Seluruh dosen penguji, Prof. Isnurhadi, S.E., MBA., Ph.D., Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M., CHRM dan dosen penguji eksternal dari Universitas Brawijaya Prof. Dr. Dra. Noermijati, SE., MTM., CPHR. yang telah memberikan motivasi dan koreksi serta masukan yang sangat berharga dalam penyempurnaan disertasi ini.
4. Seluruh dosen dan staf pengajar Ilmu Manajemen Terkhusus Dosen MSDM Prof. Badia Perizade, MBA., Ph.D, Dr. Agustina Hanafi, MBA, Drs. Afriadi Cahyadi, MM., Ph.D atas ilmu yang diajarkan.
5. Staf administrasi dan karyawan yang berada di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Program Studi Doktor Ilmu Manajemen atas bantuan yang diberikan.
6. Ayahanda H. Zainuri beliau lah yang telah mendidik penulis menjadi anak yang kuat dan tangguh dalam segala rintangan. Doa dan Al-fatihah teruntuk Ibunda tercinta separuh jiwaku Almarhumah Hj. Sumiyati binti Darsono doa-doa yang dulu beliau panjatkan untuk anaknya masih tertinggal di langit

yang menjadi penerang kehidupan bagi penulis, serta teruntuk Mami Hj. Nelly Rasdiana Al yang menjadi penyemangat, mendukung dan mendoakan dengan cinta kasihnya.

7. Suami tercinta Guntur Alfarisi, S.E., M.M. yang tidak pernah berhenti memberikan kasih sayang, segala motivasi, doa yang terus dipanjatkan, dan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan ini.
8. Anak-anakku tersayang Nayla Zhafira Alfarisi dan Alesha Adeeba Alfarisi
9. Jajaran pimpinan PT. Pegadaian Wilayah III Area Sumatera bagian Selatan dan seluruh karyawan terkhusus Dr. Joko Prasetyo atas bantuannya.
10. Rekan-rekan dan pihak-pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah membantu penulis dan memfasilitasi dengan berbagai bantuan untuk menyelesaikan disertasi ini.

Mudah-mudahan apa yang menjadi budi baik Bapak/Ibu sekalian dibalas berkali lipat oleh Allah SWT Aamiin Yaa Robbal'alamin.

Palembang, Agustus 2024

Amalia

MOTTO

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا , إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan.

Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”

(QS. Al-Insyirah: 5-6).

ABSTRAK

***Employee Creativity* Sebagai Variabel Mediasi pada Pengaruh antara *Mindfulness*, *Perceived Organizational Support*, *Employee Engagement* terhadap *Employee Performance* di Outlet PT. Pegadaian Wilayah III Area Sumatera Bagian Selatan**

Oleh :
Amalia

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empiris dan menganalisis pengaruh penerapan manajemen sumberdaya manusia yang terdiri dari variabel *Mindfulness*, *Perceived Organizational Support*, *Employee Engagement* terhadap *Employee Performance* melalui *Employee Creativity* pada PT. Pegadaian Wilayah III Area Sumatera bagian Selatan. Penelitian ini juga menganalisis pengaruh *Mindfulness*, *Perceived Organizational Support*, *Employee Engagement* secara langsung terhadap *Employee Performance* maupun secara tidak langsung melalui variabel *Employee Creativity*, serta pengaruh *Employee Creativity* terhadap *Employee Performance*. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Pegadaian Wilayah III Area Sumatera bagian Selatan yang berjumlah 226 orang. Dengan menggunakan model *Issac dan Michael* untuk menghitung besarnya sampel minimum dan teknik pengambilan sampel secara *proportional random sampling*, didapat jumlah sampel sebanyak 226 yang menjadi responden dalam penelitian ini. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Mindfulness*, *Perceived Organizational Support*, *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan masing-masing terhadap *Employee Performance*, serta *Employee Creativity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa *Mindfulness*, *Perceived Organizational Support* dan *Employee Engagement* memiliki pengaruh tidak langsung terhadap *Employee Performance* melalui *Employee Creativity*, sedangkan variabel *Mindfulness* tidak memiliki pengaruh langsung terhadap *Employee Performance*. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat memperluas unit analisis penelitian pada sektor lembaga keuangan lainnya seperti Asuransi, Lembaga Keuangan Bank dan Koperasi.

Kata Kunci: *Employee Creativity*, *Employee Engagement*, *Employee Performance*
Mindfulness, *Perceived Organizational Support*

ABSTRACT

Employee Creativity as a Mediating Variable on the Influence between Mindfulness, Perceived Organizational Support, Employee Engagement on Employee Performance at PT Pegadaian Region III Outlet, Southern Sumatra Area

**Oleh :
Amalia**

This study aims to empirically prove and analyse the effect of the application of human resource management which consists of variables Mindfulness, Perceived Organizational Support, Employee Engagement on Employee Performance through Employee Creativity at PT Pegadaian Region III Area Southern Sumatra. This study also analyse the effect of Mindfulness, Perceived Organizational Support, Employee Engagement directly on Employee Performance or indirectly through the Employee Creativity variable, as well as the effect of Employee Creativity on Employee Performance. The population in this study were 226 employees of PT Pegadaian Region III South Sumatra Area. By using the Issac and Michael model to calculate the minimum sample size and proportional random sampling technique, a sample size of 226 was obtained which became respondents in this study. The data analysis technique used in this research is Structural Equation Modeling (SEM). The results showed that Mindfulness, Perceived Organizational Support, Employee Engagement have a positive and significant effect on Employee Performance respectively, and Employee Creativity has a positive and significant effect on Employee Performance. The results also show that Mindfulness, Perceived Organizational Support and Employee Engagement have an indirect effect on Employee Performance through Employee Creativity, while the Mindfulness variable has no direct effect on Employee Performance. For future researchers, it is expected to expand the research unit of analysis in other financial institution sectors such as Insurance, Bank Financial Institutions and Cooperatives.

Keywords: *Employee Creativity, Employee Engagement, Employee Performance Mindfulness, Perceived Organizational Support*

DAFTAR ISI

HALAMAN DEPAN	
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
MATRIKS PERBAIKAN DISERTASI	iii
SURAT PENYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iv
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR	vi
UCAPAN TERIMAKASIH	vii
MOTTO	ix
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	28
1.3. Tujuan Penelitian	29
1.4. Manfaat Penelitian	29
1.4.1. Manfaat Teoritis	29
1.4.2. Manfaat Praktis.....	30
1.5. Orisinalitas Penelitian	31
1.5.1. Orisinalitas model teoritikal	31
1.5.2. Orisinalitas pengembangan hipotesis dan pengujian empiris.....	36
1.5.3. Orisinalitas pada objek penelitian.	36
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN	37
2.1. Studi Pustaka.....	37
2.1.1. <i>Performance</i>	37
2.1.2. <i>Mindfulness</i>	55
2.1.3. <i>Engagement Theory</i>	59
2.1.4. <i>Social Exchange Theory</i>	65
2.1.5. <i>Goal Setting Theory</i>	74
2.1.6. <i>Organizational Behaviour Theory</i>	88
2.1.7. <i>Componential Theory of Creativity</i>	92
2.2. Penelitian Terdahulu	103
2.3. Alur Pikir	192
2.4. Proposisi.....	200
2.5. Hipotesis Penelitian	200
BAB III METODE PENELITIAN	204
3.1. Ruang Lingkup Penelitian.....	204
3.2. Rancangan Penelitian.....	205
3.3. Jenis dan Sumber Data.....	207

3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	208
3.5. Populasi dan Sampel	209
3.6. Teknik Analisis Data.....	211
3.6.1. <i>Pilot Test</i> Instrumen Penelitian	214
3.7. Model Penelitian Empirik	215
3.8. <i>Goodness of Fit</i>	215
3.8.1. Uji Hipotesis (<i>Resampling Bootstraping</i>).....	219
3.9. Definisi Operasional Variabel.....	219
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	217
4.1. Hasil Penelitian	227
4.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	227
4.1.1.1. Profil PT. Pegadaian	227
4.1.2. Dekripsi Responden.....	231
4.1.2.1. Deskripsi Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	232
4.1.2.2. Deskripsi Responden berdasarkan Usia	233
4.1.2.3. Deskripsi Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan	234
4.1.2.4. Deskripsi Responden berdasarkan Masa Kerja	234
4.1.3. Teknik Analisis Data	235
4.1.3.1. Analisis Statistik Deskriptif.....	235
4.1.4. Pengujian Asumsi	241
4.1.4.1. Transpormasi Data Ordinal.....	241
4.1.4.2. Analisis SEM.....	242
4.1.5. Analisis Model Pengukuran.....	242
4.1.5.1. Analisis Model pengukuran pada variabel <i>Mindfulness</i>	245
4.1.5.2. Analisis Model Pengukuran pada Variabel POS.....	250
4.1.5.3. Analisis Model Pengukuran pada Variabel EE	254
4.1.5.4. Analisis Model Pengukuran pada Variabel EC	258
4.1.5.5. Analisis Model Pengukuran pada Variabel EP	262
4.1.6. Hasil Pengujian Model	267
4.1.6.1. Nilai Kebaikan dan Kecocokan Model (<i>Goodness of Fit</i>)	268
4.1.6.2. Uji R-Square	268
4.1.6.3. Nilai Persentase dan Tingkat Pengaruh Antar.....	269
4.1.6.4. Nilai Relevansi Prediksi	269
4.1.7. Hasil Analisis Model Struktural pada <i>Full Model</i>	270
4.1.7.1. Pengujian Langsung	276
4.1.7.2. Pengujian Tidak Langsung	280
4.1.7.3. Uji Mediasi	281
4.2. Pembahasan.....	287
4.2.1. Pengaruh <i>Mindfulness</i> terhadap EC.....	287
4.2.2. Pengaruh POS terhadap EC	291
4.2.3. Pengaruh EE terhadap EC	293
4.2.4. Pengaruh <i>Mindfulness</i> terhadap EP	295
4.2.5. Pengaruh POS terhadap EP	296
4.2.6. Pengaruh EE terhadap EP.....	298
4.2.7. Pengaruh EC terhadap EP	300
4.2.8. Pengaruh <i>Mindfulness</i> terhadap EP melalui EC	302

4.2.9. Pengaruh POS terhadap EC	304
4.2.10. Pengaruh EE terhadap EC	306
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	308
5.1. Kesimpulan	308
5.2. Saran	310
5.3. Implikasi Penelitian.....	312
5.4. Keterbatasan Penelitian.....	314
DAFTAR PUSTAKA	315
LAMPIRAN.....	333

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. <i>Research Gap</i> dari Penelitian Sebelumnya.....	15
Tabel 1.2. <i>Corporate Culture Health Index</i> PT. Pegadaian.....	24
Tabel 1.3. Data Kinerja PT. Pegadaian Secara Nasional 2020-2023.....	25
Tabel 1.4. Data Laba Usaha di 12 Wilayah PT. Pegadaian	26
Tabel 2.1. Ringkasan Penelitian Terdahulu	104
Tabel 3.1. Penyebaran Sampel pada Populasi.....	211
Tabel 3.2. Kriteria <i>Goodness of Fit</i>	214
Tabel 3.3. Hasil Uji Validitas Instrumen Kuesioner pada <i>Pilot Test</i>	215
Tabel 3.4. Hasil Uji Reabilitas Instrumen Kuesioner pada <i>Pilot Test</i>	215
Tabel 3.5. Operasional Variabel	223
Tabel 4.1. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	232
Tabel 4.2. Tanggapan Responden pada Variabel <i>Mindfulness</i>	236
Tabel 4.3. Tanggapan Responden pada variabel POS	237
Tabel 4.4. Tanggapan Responden pada variabel EE.....	238
Tabel 4.5. Tanggapan Responden pada variabel EC	239
Tabel 4.6. Tanggapan Responden pada variabel EP.....	240
Tabel 4.7. Nilai <i>Outer Loading</i> pada <i>Outer Model</i> Awal Variabel <i>Mindfulness</i> ..	247
Tabel 4.8. Nilai <i>Loading Factor</i> Model Akhir <i>Mindfulness</i>	249
Tabel 4.9. Nilai Reliabilitas Model Akhir <i>Mindfulness</i>	249
Tabel 4.10. Nilai <i>Loading Factor</i> Model Awal POS.....	251
Tabel 4.11. Nilai <i>Loading Factor</i> Model Akhir POS	253
Tabel 4.12. Nilai Reliabilitas Model Akhir POS	253
Tabel 4.13. Nilai <i>Loading Factor</i> Model Awal EE	255
Tabel 4.14. Nilai <i>Loading Factor</i> Model Akhir EE.....	257
Tabel 4.15. Nilai Reliabilitas Model Akhir EE.....	257
Tabel 4.16. Nilai <i>Loading Factor</i> Model Awal EC	259
Tabel 4.17. Nilai <i>Loading Factor</i> Model Akhir EC	261
Tabel 4.18. Nilai Reliabilitas Model Akhir EC	262
Tabel 4.19. Nilai <i>Loading Factor</i> Model Awal EP	264
Tabel 4.20. Nilai <i>Loading Factor</i> Model Akhir EP.....	266
Tabel 4.21. Nilai Reliabilitas Model Akhir EP.....	267
Tabel 4.22. <i>Goodness of Fit</i>	268
Tabel 4.23. Hasil Uji R-Square	268
Tabel 4.24. F-Square	269
Tabel 4.25. Q-Square	269
Tabel 4.26. Nilai <i>path coefficients, t-statistics significance, p-value</i>	273
Tabel 4.27. Pengaruh Langsung Variabel Endogen.....	277
Tabel 4.28. Pengaruh Tidak Langsung melalui Variabel Mediasi.....	280
Tabel 4.29. Hasil Analisis <i>Direct Effect, Indirect Effect</i> MIN, EC dan EP.....	281
Tabel 4.30. Hasil <i>Direct Effect</i> POS, EC dan EP.....	283
Tabel 4.31. Hasil <i>Direct Effect</i> EE, EC dan EP	284
Tabel 4.32. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung.....	285
Tabel 4.33. Rekapitulasi Hasil Kajian Hipotesis	286

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Kesenjangan Penelitian (<i>research gap</i>) Penelitian	18
Gambar 1.2. Pemetaan Kata Kunci <i>Employee Performance</i>	32
Gambar 1.3. Hasil Penelusuran <i>Overlay</i>	33
Gambar 1.4. Penyajian Visualisasi Gambar Saling Terkait.....	34
Gambar 1.5. Pemetaan Kata Kunci <i>Employee Performance</i>	35
Gambar 2.1. Dimensi <i>Employee Performance</i> Pradhan <i>et al</i>	53
Gambar 2.2. <i>Componential Model of Creativity</i>	101
Gambar 2.3. Diagram <i>Componential Model of Creativity</i>	102
Gambar 2.4. Alur Pikir Penelitian.....	192
Gambar 2.5. Pengaruh <i>Mindfulness, Perceived Organizational Support, Employee Engagement</i> terhadap <i>Employee Creativity</i>	194
Gambar 2.6. Pengaruh <i>Mindfulness, Perceived Organizational Support, Employee Engagement</i> terhadap <i>Employee Performance</i>	196
Gambar 2.7. Pengaruh <i>Employee Creativity</i> terhadap <i>Employee Performance</i> ..	197
Gambar 2.8. Pengaruh <i>Mindfulness, Perceived Organizational Support, Employee Engagement</i> terhadap <i>Employee Performance</i> melalui <i>Employee Creativity</i>	199
Gambar 2.9. Kerangka Konseptual	203
Gambar 3.1. Diagram Alir	216
Gambar 4.1. Struktur Organisasi Kantor Cabang PT. Pegadaian	230
Gambar 4.2. Sebaran Responden	231
Gambar 4.3. Distribusi Responden berdasarkan Kategori Jenis Kelamin	232
Gambar 4.4. Distribusi Responden berdasarkan Usia	233
Gambar 4.5. Distribusi Responden berdasarkan Pendidikan.....	234
Gambar 4.6. Distribusi Responden berdasarkan Masa Kerja	235
Gambar 4.7. <i>Outer Model</i> untuk <i>Mindfulness</i>	246
Gambar 4.8. Hasil Estimasi Akhir Model CFA <i>Mindfulness</i>	248
Gambar 4.9. Hasil Estimasi Model Awal POS	250
Gambar 4.10. Hasil Estimasi Model Akhir POS	252
Gambar 4.11. Hasil Estimasi Model Awal EE	254
Gambar 4.12. Hasil Estimasi Model Akhir EE.....	256
Gambar 4.13. Hasil Estimasi Model Awal CFA EC	258
Gambar 4.14. Hasil Estimasi Model Akhir EC.....	260
Gambar 4.15. Hasil Estimasi Model Awal CFA EP	263
Gambar 4.16. Hasil Estimasi Model Akhir EP	265
Gambar 4.17. Hasil Pembentuk Model Akhir	270
Gambar 4.18. Hasil Pengujian <i>Full Model</i>	272
Gambar 4.19. Mediasi EC terhadap <i>Mindfulness</i>	282
Gambar 4.20. Mediasi EC terhadap POS dan EP	283
Gambar 4.21. Mediasi EC terhadap EE dan EP.....	284
Gambar 4.22. Temuan Hasil Penelitian	286

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	333
Lampiran 2. Izin Penelitian.....	341
Lampiran 3. Data Transformasi MSI.....	342
Lampiran 4. Hasil Uji Normalitas.....	371
Lampiran 5. <i>Outer Model Mindfulness</i>	406
Lampiran 6. <i>Outer Model POS</i>	413
Lampiran 7. <i>Outer Model EE</i>	416
Lampiran 8. <i>Outer Model EC</i>	420
Lampiran 9. <i>Outer Model EP</i>	425
Lampiran 10. <i>Inner Model</i>	431
Lampiran 11. Hasil Uji Pretest Kuesioner Awal.....	436
Lampiran 12. Proses Wawancara dan Pengisian Kuesioner.....	449
Lampiran 13. Letter of Accepted (LoA).....	450
Lampiran 14. Halaman Website (Link).....	451
Lampiran 15. Artikel Publikasi.....	462
Lampiran 16. Bukti Hasil Similarity.....	463

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Keresahan setelah COVID-19 telah menyebabkan perubahan besar dalam kehidupan kerja di berbagai perusahaan (A, Demigruc-Kunt, Moshirian dan Saunders, 2021; Rabbani, Kayani, Bawazir dan Hawaldar, 2022), berbagai dampak yang mengancam perusahaan mulai dari tidak tercapainya target, adanya perubahan manajemen dan strategi sampai penurunan kinerja organisasi yang menyebabkan kerugian bisnis (Vo, Mazur, & Thai, 2022), sementara pekerja mengalami berbagai perubahan, seperti ketidaknyamanan dalam bekerja, berkurangnya kesejahteraan, perubahan tugas kerja atau pengurangan pegawai (Zhang., Xie dan Morrison, 2021). Dalam situasi ketidakpastian bisnis seperti ini (Antai & Eze, 2023), setiap perusahaan berusaha mengoptimalkan posisinya untuk memperoleh keunggulan kompetitif agar dapat bertahan dan sukses di pasar. mengembangkan bisnis yang berkelanjutan dan meningkatkan kinerja perusahaan menjadi keharusan (Anning-Dorson, 2018; Ed-Dafali, Al-Azad, Mohiuddin, & Reza, 2023). Perusahaan mencari cara dalam mengembangkan strategi baru dan efektif untuk meningkatkan kinerja yang menurun akibat dampak pandemi (Narayanamurthy dan Tortorella, 2021; Vo et al., 2022).

Organisasi bisnis menghadapi tantangan yang lebih sulit setelah pandemi akibat melemahnya aktivitas ekonomi global dibandingkan saat pandemi (Malahayati, Masui, & Anggraeni, 2021; Ozili & Arun, 2020). Kondisi pasca Covid terus menarik minat para peneliti (Saeed, Chipamaunga, & Pansuwong, 2023),

terutama untuk mendorong keberhasilan organisasi, sumber tenaga khususnya organisasi yang menghadapi tantangan persaingan yang ketat, persaingan pasar global, perkembangan teknologi dan pemanfaatan layanan pelanggan. Selain itu pentingnya peran serta Pemerintah untuk mengambil keputusan krusial menopang keberlangsungan aktivitas ekonomi tetap berjalan dengan baik dan tangguh ditengah krisis global (Onjewu et al., 2022). Para pemimpin semakin menyadari bahwa masalah kepegawaian merupakan indikator kunci keberhasilan atau kegagalan suatu bisnis, dengan menyadari bahwa mengelola sisi manusia dari sebuah perubahan adalah kunci untuk memaksimalkan nilai transaksi dan peningkatan laba perusahaan dengan meningkatkan produktivitas menjadi isu sentral dalam organisasi saat ini.

Produktivitas melalui prestasi kerja adalah bidang yang dipelajari secara luas dalam literatur pengembangan perilaku organisasi dan sumber daya manusia (Bommer et al., 1995; Lawler dan Worley, 2006; Schiemann, 2009 2023). Banyak hal yang dilakukan manajemen sumber daya manusia di perusahaan untuk meningkatkan kinerja organisasi, salah satunya fokus organisasi terhadap kinerja pekerjaan semakin meningkat menyesuaikan dengan kebutuhan kondisi pada lingkungan bisnis yang juga semakin tidak menentu, rumit dan sangat kompetitif (K & Ranjit, 2022a). Efisiensi kerja mengevaluasi hasil perilaku seseorang dan bagaimana pengaruhnya terhadap efisiensi organisasi. Hal ini juga menunjukkan seberapa banyak pekerjaan yang telah dilakukan (Jnaneswar dan Ranjit, 2020). Studi terdahulu tentang kinerja mengalami peningkatan dalam tiga dekade terakhir (Chummar et al., 2019). Kinerja pekerjaan merupakan faktor penting yang

mempengaruhi efisiensi dan efektivitas suatu organisasi (Wang dan Chen, 2020), terwujud dalam *Employee Performance* mengacu pada pencapaian profesional individu setelah melakukan upaya yang diperlukan dalam pekerjaan, bersama dengan pekerjaan yang bermakna, catatan komitmen dan rekan kerja yang emosional (Hellriegel, Jackson, & Slocum, 1999; Karakas, 2010).

Pengaruh positif *Employee Performance* terhadap keberhasilan organisasi mendorong para peneliti untuk mengidentifikasi dan mempelajari penyebab *Employee Performance* yang berguna bagi para praktisi dilingkup organisasi (Kataria et al., 2019). *Employee Performance* elemen kunci yang merupakan intervensi kategori sumber daya manusia yang paling banyak dicari (Bateman dan Snell, 2007; Fay dan Luhrmann, 2004; Hellriegel et al., 2004). Untuk memaksimalkan sumber daya manusia dan meningkatkan keberhasilan organisasi, sistem manajemen *Employee Performance* yang efektif sangat penting bagi organisasi bisnis. Sasaran kinerja perlu diselaraskan dengan kebijakan organisasi sehingga seluruh proses tidak lagi berbasis peristiwa tetapi lebih strategis dan berpusat pada manusia (Jena dan Pradhan, 2014; London, 2003; Mone dan London, 2009). Terdapat banyak bukti empiris yang menunjukkan bahwa sumber daya yang bersumber dari dalam karyawan dan juga bersumber dari organisasi ini memiliki pengaruh yang bervariasi terhadap peningkatan *Employee Performance* (Bonner et al., 2001; Camerer & Hogarth, 1999; Gupta & Shaw, 2014).

Hal ini mungkin disebabkan oleh perubahan sifat pekerjaan dan munculnya pekerja berpendidikan untuk kreatif di era *pasca* globalisasi dan *pasca* pandemi, yang lebih menantang pemahaman konvensional mengenai kinerja individu.

Jika insentif kesejahteraan tidak selaras dengan upaya dan *Employee Performance*, apa saja faktor perilaku lain yang relevan yang mempengaruhi peningkatan *Employee Performance*. Pada saat yang sama, seiring dengan perubahan kebutuhan organisasi, kemampuan beradaptasi menjadi ukuran penting untuk meningkatkan kinerja. Namun masih terdapat kesulitan bagi perusahaan untuk mengidentifikasi komponen-komponen penting yang mempengaruhi *Employee Performance* (Ali et al., 2019). Salah satu alasannya mungkin karena kinerja merupakan konsep yang multi dimensi dan sulit untuk didefinisikan serta diukur. Selaras dengan hal ini banyak faktor- faktor penentu kinerja individu karyawan, faktor ini dapat bersumber dari dalam diri sendiri dan juga dari organisasi tempat karyawan bekerja ataupun lingkungan sekitar.

Organisasi yang efektif atau berhasil pasti ditunjang oleh kualitas sumber daya manusia, organisasi ini menunjukkan individu-individu yang ada didalamnya memiliki kinerja yang baik. Namun sebaliknya tidak sedikit organisasi yang terancam dikarenakan faktor kinerja dari sumber daya manusia. Adanya hubungan saling terkait antara keberhasilan organisasi dengan perilaku individu atau sumber daya manusia yang ada didalamnya. Banyak penelitian yang membagi konsep kinerja menjadi beberapa tingkatan yaitu kinerja organisasi yang merupakan pencapaian hasil pada level atau unit analisis organisasi. Kinerja pada level organisasi ini terkait dengan tujuan organisasi, rancangan organisasi dan manajemen organisasi. Sedangkan pada level kinerja sebagai proses yang merupakan bagian dari sebuah proses tahapan dalam menghasilkan produk atau jasa yang terkait dengan tujuan proses, rancangan proses dan manajemen proses.

Terakhir pada level kinerja individu pada level ini dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan dan manajemen pekerjaan serta karakteristik sikap dan perilaku individu (Rummler dan Brache, 2001).

Fenomena permasalahan terpenting di perusahaan pada era *Covid* berdasarkan hasil observasi tahun 2020-2022 adalah *Employee Performance* (Febriani, Gamayuni, & Syaipudin, 2023), hal ini salah satu yang membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait *Employee Performance*. Bila melihat dari persepektif kinerja adalah suatu hasil, dan hasil yang dihasilkan oleh pegawai yang baik merupakan faktor yang sangat penting dalam upaya suatu organisasi untuk meningkatkan produktivitas. Efisiensi menunjukkan bagaimana suatu perusahaan mencapai produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Manager percaya bahwa efisiensi adalah harapan organisasi (Motowidlo, 2003). Kinerja merupakan serangkaian perilaku yang ditunjukkan seseorang selama bekerja, dan kinerja pegawai tidak terjadi dalam ruang hampa. Perusahaan harus mengambil perspektif yang sistemik dan memperhatikan tidak hanya karyawannya, tetapi juga lingkungan di mana perusahaan mengharapkan karyawannya bekerja secara aktif. Perilaku dalam segala bidang kehidupan tidak hanya merupakan fungsi dari pekerja saja, namun juga merupakan fungsi dari lingkungan, yaitu interaksi antara pekerja dan lingkungannya.

Perilaku di lingkungan kerja merupakan fungsi interaksi antara karyawan dan lingkungan kerja pada seluruh elemen sistem organisasi dan perilaku inilah yang mendorong prestasi kerja. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan seseorang untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu

menurut standar atau kriteria yang telah ditentukan. Kinerja mencerminkan keberhasilan pegawai dalam memenuhi tugas dan tanggung jawabnya. Semakin tinggi kinerja pegawai maka semakin tinggi pula produktivitas seluruh organisasi. Seorang karyawan berhasil ketika pekerjaan dan keterampilannya sesuai. Ketika tujuan tersebut tercapai, karyawan merasa bertanggung jawab dalam pekerjaannya dan siap memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi dengan menyelesaikan tugas. Oleh karena itu organisasi harus memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia karyawannya agar tercipta kinerja yang tinggi, sehingga kegiatan organisasi menjadi lebih efektif secara keseluruhan.

Pengembangan organisasi sejalan dengan perilaku karyawan dalam konteks ini, keberlanjutannya membutuhkan penelitian yang sejalan mengenai hubungan-hubungan yang berkaitan dengan perilaku karyawan di dalam organisasi. Pada domain perilaku karyawan penelitian terdahulu telah dilakukan pada *Mindfulness* (Fitzhugh et al. 2023, He et al. 2023; Young et al. 2023), *Perceived Organizational Support* (Emmanuela et al. 2023; Ratnasari et al. 2023), *Employee Engagement* (Susanto et al. 2023; Abdullahi et al. 2022; Boccoli et al. 2023), dan *Employee Creativity* (Zada et al. 2023). Meskipun prediktor-prediktor ini secara konsisten mendukung *Employee Performance*, adanya kelangkaan model terbaru dalam hal ini. Berbagai upaya telah dilakukan untuk mengakses literatur yang menjelaskan hubungan sebab-akibat antara kelima variabel individu ini dalam *database* akademik, dengan hasil yang diarahkan melalui mediasi *Employee Creativity* yang menghubungkan dari ketiga sumber utama yaitu *Mindfulness*, *Perceived*

Organizational Support, Employee Engagement sebagai variabel *independent* akan dijabarkan didalam penelitian ini.

Konsep tentang *Creativity* menjadi fenomenal kembali dan bisa menjawab tantangan di era saat ini (Breier et al., 2021). Organisasi harus meningkatkan kreativitas karyawan untuk bertahan dan mendapatkan keunggulan kompetitif (T. M Amabile, Conti, Coon, Lazenby, & Herron, 1996; Woodman, Sawyer, & Griffin, 1993). Kreativitas tingkat individu ditransformasikan menjadi sumber daya organisasi (de Vasconcellos, Garrido, & Parente, 2019). Dimana kreativitas karyawan dapat secara fundamental berkontribusi pada perusahaan (Madjar, Oldham, & Pratt, 2002). Proses kreativitas individu menjadi atribut nilai tambah perusahaan untuk mengembangkan kemampuan organisasi (T. M Amabile et al., 1996; Gong, Zhou, & Chang, 2013; Kor, Mahoney, & Michael, 2007). Organisasi yang memiliki karyawan yang kreatif meningkatkan daya tanggap terhadap lingkungan perubahan di era pandemi dengan kondisi sulit adanya keterbukaan teknologi informasi saat ini karyawan yang memiliki ide-ide kreatif diharapkan mampu untuk menerapkan ide-ide tersebut dalam pekerjaannya, mengembangkan dan menyebarkan ide-ide tersebut ke karyawan lain di dalam organisasi. Menurut Klijn and Tomic (2010) mendefinisikan kreativitas sebagai produksi ide atau solusi baru dan bermanfaat oleh satu atau lebih individu dalam suatu lingkungan kerja sedangkan peneliti lainnya mendefinisikan sebagai produksi ide-ide baru dan berguna baik produk, jasa, proses, dan prosedur yang dilakukan oleh karyawan dalam perusahaan (Shin, Kim, Lee, & Bian, 2012). Bukti empiris menunjukkan bahwa kreativitas karyawan memberikan kontribusi yang signifikan terciptanya

suatu inovasi dalam organisasi (T. M Amabile et al., 1996; G. R. C. Oldham, A, 1996; Shalley, Zhou, & Oldham, 2004).

Kreativitas didalamnya menghasilkan produksi ide-ide baru dan berguna mengenai produk, layanan, tatanan kerja, proses dan prosedur (Teresa M. Amabile & Pratt, 2016; Dampérat, Jeannot, Jongmans, & Jolibert, 2016; G. R. C. Oldham, A, 1996; Reiter-Palmon, Kennel, & Kaufman, 2018; Shalley et al., 2004). Definisi ini dapat mencakup solusi kreatif untuk masalah bisnis, strategi bisnis yang kreatif atau perubahan kreatif pada proses pekerjaan (Ferreira, Coelho, & Moutinho, 2018). Individu yang kreatif mempunyai ciri karakteristik individu meliputi memori yang baik, memiliki kemampuan tinggi dalam beradaptasi, karakteristik kesadaran dan kepekaan terhadap masalah. (Dampérat et al., 2016). Penelitian sebelumnya tentang kreativitas karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor penting (Teresa M. Amabile & Pratt, 2016; Hon & Lui, 2016; Ibrahim, Isa, & Shahbudin, 2016; Jain & Jain, 2017). Faktor *personal* meliputi faktor motivasi intrinsik, gaya kognitif, kepribadian, pengetahuan, gaya kognitif yang bersumber dari dalam diri pribadi karyawan dan mempengaruhi kreativitas karyawan secara langsung (A. N. Khan, Khan, Bodla, & Gul, 2020; Lee, Mazzei, & Kim, 2018; Reiter-Palmon et al., 2018). Selain itu adanya faktor kontekstual terdiri dari dimensi yang berada di luar diri karyawan seperti kompleksitas pekerjaan, dukungan rekan kerja, dukungan atasan dan penghargaan bagi kreativitas karyawan yang memiliki potensi (W. Duan, X. Tang, Y. Li, X. Cheng, & H. Zhang, 2020; Lee et al., 2018; Shalley et al., 2004).

Adanya temuan model mengenai kreativitas di tempat kerja membahas efek dari lingkungan kerja atau konteks organisasi yang menggambarkan faktor

kontekstual yang berpotensi meningkatkan kreativitas atau akan membatasi kreativitas karyawan. (Teresa M. Amabile, 2013; Kwan, Zhang, Liu, & Lee, 2018; G. R. Oldham & Cummings, 1996). Berdasarkan proses berpikir yang bersumber didalam diri individu karyawan menurut *J.P. Guilford* dibagi dua tipe divergen dan konvergen, perbedaan mendasar keduanya adalah *idea generation* (divergen) karyawan dengan tipe berpikir divergen mampu menghasilkan ide-ide baru dalam kreativitas dan sedangkan karyawan dengan tipe berpikir *idea analysis* (konvergen) mampu menganalisis ide dikaitkan dengan kemampuan menyelesaikan masalah *problem-solving* sebagai unsur penyusun kreativitas (Glaveanu, V.P, 2019), pemikiran divergen cenderung melibatkan penalaran dan eksplorasi bisa abstrak, pemikiran konvergen berpikir menciptakan sinapsis titik temu baru yang menghubungkan ingatan lama dengan pengalaman baru, menguraikannya dan membagikannya dengan rekan kerja (Abraham & Bubic, 2015; Beuk & Basadur, 2016). Kreativitas bersumber dari intelektual individu pada tingkatan individu didukung kemampuan mental-kognisi, memori, pemikiran divergen, pemikiran konvergen, dan evaluasi serta terjadi ada interaksi sosial didalamnya (Cropley, 2006; Runco, 2001; Shin et al., 2012; Ulrich, 2018).

Pada beberapa penelitian empiris lainnya menyelidiki faktor positif yang mempengaruhi kreativitas dalam organisasi antara lain pemikiran yang divergen, gaya kognitif, kecerdasan emosional, iklim, konteks organisasi, dukungan sosial, visi bersama keterbukaan terhadap pengalaman dan motivasi intrinsik sebagai bagian dari mekanisme yang menghasilkan kreativitas (Darvishmotevali, Altinay, & Köseoglu, 2020). Sedangkan Penelitian oleh Eisenberger et al. (2002) yang

menyatakan dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan sebagai keyakinan menyeluruh karyawan mengenai tingkat kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan dan menghargai kontribusi karyawan, dengan adanya rasa peduli organisasi terhadap kesejahteraan karyawan maka akan berpengaruh dengan munculnya ide-ide baru dalam bekerja (Woodman et al., 1993). Dukungan yang dirasakan memiliki pengaruh terhadap kreativitas karyawan, semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan karyawan tersebut akan semakin meningkatkan kreativitas karyawan (Chaubey & Sahoo, 2018). Sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan, oleh Ibrahim et al. (2016) menyatakan bahwa terdapat adanya hubungan positif dan signifikan antara dukungan organisasi yang dirasakan terhadap kreativitas karyawan.

Menurut pendapat Indriartiningtas et al., (2019) yang mengemukakan bahwa kreativitas pada perusahaan yang dilakukan oleh *Forester Consulting* dengan hasil yaitu para eksekutif mencapai 82% setuju, bahwa perusahaan mendapatkan benefit dan manfaat dari kreativitas berupa peningkatan pendapatan perusahaan dan pangsa pasar yang lebih besar, 58% responden lainnya menjadikan kreativitas sebagai tujuan perusahaan dengan melibatkan pelanggan untuk mencapainya dan mendorong kreativitas dalam perusahaan hasilnya 48% responden menyatakan bahwa perusahaan menyediakan dana khusus untuk mendanai ide-ide baru yang keluar dari proses *brainstorming* karyawan. Fakta lain yang menyatakan bahwa pentingnya kreativitas berdasarkan *survey* yang dilakukan *International business machines corporation* (IBM) terhadap lebih dari 1500 *chief executive officer* (CEO) menunjukkan bahwa adanya kesuksesan bisnis di masa depan dalam disiplin ilmu

manajemen, integritas dan bahkan keberhasilan visi, dari data ini menunjukkan kreativitas sangat penting untuk memperbaiki keberlanjutan perusahaan.

Menurut Eisenberger et al. (1986) *Perceived Organizational Support* (POS) yakni sebagai keyakinan karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi karyawan dan peduli terhadap kesejahteraan dirinya. Menurut Rhoades & Eisenberger (2002) (dalam Liu et al, 2014) *Perceived Organizational Support* ini sebagai persepsi karyawan tentang apa yang sampai saat ini telah karyawan tersebut terima dari organisasi atau bisa didefinisikan sebagai gambaran bagaimana kualitas karyawan dengan organisasinya. Konsep *Perceived Organizational Support* dikembangkan oleh Eisenberger tahun 1986, didasarkan oleh pandangan *social exchange theory* dan *reciprocity norm* dijelaskan melalui perspektif hubungan karyawan dan organisasi. Menurutnya hubungan karyawan dengan organisasi memiliki hubungan timbal balik (*social exchange relationship*) dimana organisasi akan menawarkan kondisi kerja dan imbal balik, dengan harapan karyawan akan membalas dengan menunjukkan adanya loyalitas dan usaha kerja yang lebih baik. Ketika karyawan merasa telah didukung oleh perusahaan maka akan muncul *reciprocity norm*, yang dimaksud adalah karyawan akan merasa wajib membalas perilaku baik yang diterimanya (Gouldner, 1960).

Perceived Organizational Support (POS) sendiri dipengaruhi oleh berbagai aspek, yaitu aspek penghargaan pada kontribusi karyawan dan perhatian atau peduli terhadap kesejahteraan karyawan (Rhoades & Eisenberger dalam Mujiasih 2015), terkait dengan prinsip bahwa organisasi peduli dengan karyawannya dan

menghargai kerja bersama menghasilkan beberapa hasil yang menguntungkan (Khodakarami & Dirani, 2020; Malik & Malik, 2021; Meira & Hancer, 2021; To & Yu, 2023) (Eisenberger et al., 1986; Rhoades dan Eisenberger, 2002). Eisenberger et al. 1986), POS dipandang sebagai konstruksi untuk menjelaskan bagaimana karyawan melihat hubungan mereka dengan organisasi. Dalam banyak studi tentang *Perceived Organizational Support* berpendapat bahwa karyawan cenderung membalas dengan upaya positif untuk memenuhi kinerja yang lebih baik ketika merasa dihargai oleh organisasi (Aydin dan Tuzun, 2019; Chang dan Busser, 2020; Gupta, 2019; Li et al., 2019; Wen et al., 2019). Saks (2006) berpendapat bahwa karyawan dengan *Perceived Organizational Support* yang lebih tinggi cenderung lebih terlibat dalam tugas sehari-hari. Wang (2009) menerapkan survei di supermarket dan menemukan bahwa karyawan merespons lingkungan kerja yang mendukung dengan keterikatan yang kuat pada organisasi. Dengan demikian, manajer harus meningkatkan dukungan organisasi yang dirasakan dari para karyawan (Cheng dan Yang, 2018; Wen et al., 2019), memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik (Chiang dan Hsieh, 2012; Kang et al., 2020).

Hubungan antar perilaku karyawan dan konteks organisasi terutama terkait dengan rantai sebab-akibat (Dai et al., 2018; Kurtessis et al., 2017). Huertas-Valdiva et al. (2019) berpendapat bahwa perlu mempelajari cara memotivasi karyawan untuk menampilkan sikap dan perilaku positif. Organisasi melalui para manajer harus meningkatkan kreativitas tenaga kerjanya untuk membuat karyawan lebih kreatif pada pekerjaannya, mengkonseptualisasikan kreativitas karyawan sebagai katalisator terhadap capaian kinerja individu dan organisasinya. Jadi, jika

harapan sosio-emosional karyawan terpenuhi, melalui dukungan organisasi yang dirasakan berfokus pada insentif yang memberikan otonomi karyawan, menciptakan kreativitas karyawan berdampak pada tujuan organisasi yang tercapai.

Perceived Organizational Support berpengaruh terhadap berbagai hasil organisasi (Kanten dan Ulker, 2012; Rutherford dan Holt, 2007; Zampetakis et al., 2009). *Perceived Organizational Support* atau Dukungan yang dirasakan oleh organisasi memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan kinerja organisasi (Eisenberger dan Stinglhamber, 2011). *Perceived Organizational Support* berkembang dan keharusan untuk membayar kembali kepada organisasi dalam bentuk kinerja organisasi yang tinggi karena memupuk individu kinerja, kolaborasi dengan orang lain dan mengidentifikasi cara-cara baru dalam melakukan pekerjaan (Kurtessis et al., 2017; Rhoades dan Eisenberger (2002). Kehadiran dukungan organisasi memastikan bahwa karyawan merasa bahwa organisasi merawat mereka. Ketika karyawan mempersepsikan bahwa organisasi itu menghargai kontribusi mereka dan memberi mereka bantuan yang dibutuhkan, mereka membalasnya pada peningkatan kinerja. Dengan demikian, organisasi mampu menciptakan *Perceived Organizational Support* akan memiliki kinerja yang lebih tinggi. *Perceived Organizational Support* menjadi isu dalam suatu organisasi yang diterima sebagai metode yang dirasakan berkaitan dengan menghargai karyawan oleh perusahaan dan manajer, mempertimbangkan kebahagiaan dan kesejahteraan karyawan (Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986). *Perceived Organizational Support* yang dirasakan dengan keyakinan yang dicapai sebagai hasil dari sukarela atau ikhlas dalam bekerja. *Perceived Organizational Support* akan muncul ketika

ekspektasi imbalan dan kinerja saling menguntungkan antara Pimpinan dan karyawan (Eisenberger, Aselage, Sucharski, & Jones, 2004). Ketika dukungan yang dirasakan dan kebutuhan pengakuan terpenuhi karyawan akan memiliki ikatan emosional dengan perusahaan. Berdampak karyawan akan meningkatkan upaya untuk mencapai tujuan organisasi dengan menghadirkan lebih banyak partisipasi dan kesuksesan kinerja.

Hubungan positif *Perceived Organizational Support* telah dibuktikan oleh penelitian sebelumnya (Cullen et al., 2014; DeConinck et al., 2018; Du et al., 2018; Paille e dan Raineri, 2015) (Sabir et al., 2021) (Imran & Aldaas, 2020) (Nazir & Islam, 2017) (Karatepe & Aga, 2016) (M. Li et al., 2022). Namun masih ada penelitian lainnya yang menyatakan *Perceived Organizational Support* tidak mempengaruhi *Employee Performance* yaitu pada penelitian (Putra & Kartikasari, 2024).(Sameer, 2022) (Chiang & Hsieh, 2012) (Wann-Yih, 2011). Dasar penelitian ini dengan melihat *Research gap* hubungan kausalitas adanya sebab dan akibat antara *Perceived Organizational Organizational Support* akan muncul ketika terhadap *Employee Performance*, melihat cela penelitian terdahulu hasilnya menyatakan adanya pengaruh yang positif antara dukungan organisasi yang dirasakan terhadap *Employee Performance* (Imran & Aldaas, 2020; Jeong & Kim, 2022; Karatepe & Aga, 2016; M. Li et al., 2022; Nazir & Islam, 2017; Sabir et al., 2021) sedangkan hasil penelitian lainnya menyatakan tidak ada pengaruh antara dukungan organisasi yang dirasakan dengan kinerja. Menurut (Chiang & Hsieh, 2012). Pendapat dari beberapa penelitian diatas dapat ditelaah berikut rangkuman kesenjangan penelitian

(*research gap*) seperti tertera pada Tabel 1.1. di bawah ini:

Tabel 1.1. *Research Gap* dari Penelitian Sebelumnya

Peneliti	Independen / eksogen / antecedent	Dependen/ Endogen	Metode	Research model.	Hasil Penelitian Terkait Research Gap
(Putra & Kartikasari, 2024)	<i>Perceived Organizational Support</i>	<i>Job Performance</i>	<i>Structural equation modeling (SEM)</i>	<pre> graph TD PE[Psychological Empowerment] --> JP[Job Performance] POS[Perceived Organizational Support] --> JP TA[Technological Ability] --> JP PE --- POS PE --- TA POS --- TA </pre>	<i>Perceived Organizational Support</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>Job Performance</i> (<i>Not supported</i>)
(M. Li et al., 2022)	<i>Perceived Organizational Support</i>	<i>Employee Performance</i>	menggabungkan konsep dari POS dan Employee Performance (data sekunder) dikumpulkan dari penelitian yang berbeda, memberikan analisis berbasis literatur.	<pre> graph LR E[Employment] --> POS((Perceived Organizational Support)) SS[Supervisory Support] --> POS M[Mentoring] --> POS OT[Organizational Trust] --> POS POS --> JS((Job Satisfaction)) POS --> EP((Employee Performance)) </pre>	Artikel ini mengkonseptualisasikan konsep POS Penelitian ini menemukan hubungan positif antara POS, motivasi intrinsik dan EP saran untuk penelitian selanjutnya: 1) Artikel ini memberikan landasan teori dan ke depan dapat diuji secara empiris. 2) Penelitian sebelumnya dilakukan di negara-negara maju, sedikit dari negara-negara Asia, mendukung rasionalitas, disarankan agar penelitian dilakukan di negara-negara berkembang lainnya.
(Sabir et al., 2021)	<i>Perceived Organizational Support</i>	<i>Employee Performance</i>	<i>Structural equation modeling (SEM)</i>	<pre> graph TD POS((Perceived Organizational Support)) --> AC((Affective Commitment)) POS --> EP((Employee Performance)) AC --> EP </pre>	<i>Perceived Organizational Support</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Employee Performance</i> (<i>supported</i>)

(Junça Silva & Lopes, 2021)	<i>Perceived Organizational Support</i>	<i>Performance</i>	menggunakan SPSS v. 27.0		<i>Perceived Organizational Support</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Employee Performance</i> (supported)
(Imran & Aldaas, 2020)	<i>Perceived Organizational Support</i>	<i>Organizational performance</i>	<i>Structural equation modeling (SEM)</i>		<i>Perceived Organizational Support</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Org. Performance</i> (supported)
(Dewi, Indriati, & Drahen, 2020)	<i>Perceived Organizational Support</i>	<i>Employee Performance</i>	<i>Structural equation modeling (SEM)-PLS</i>		<i>Perceived Organizational Support</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>Employee Performance</i> (Not supported)
(Nazir & Islam, 2017)	<i>Perceived Organizational Support</i>	<i>Employee Performance</i>	<i>Structural equation modeling (SEM)</i>		<i>Perceived Organizational Support</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Employee Performance</i> (supported)
(Karatepe & Aga, 2016)	<i>Perceived Organizational Support</i>	<i>Job Performance</i>	<i>Structural equation modeling (SEM)</i>		<i>Perceived organizational support</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Job Performance</i> (supported)
(Sameer, 2022)	<i>Perceived Organizational Support (POS)</i>	<i>task performance during blended working (TPBW)</i>	<i>Structural equation modeling (SEM)</i>		<i>Perceived Organizational Support</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>Employee Performance</i> (Not supported)

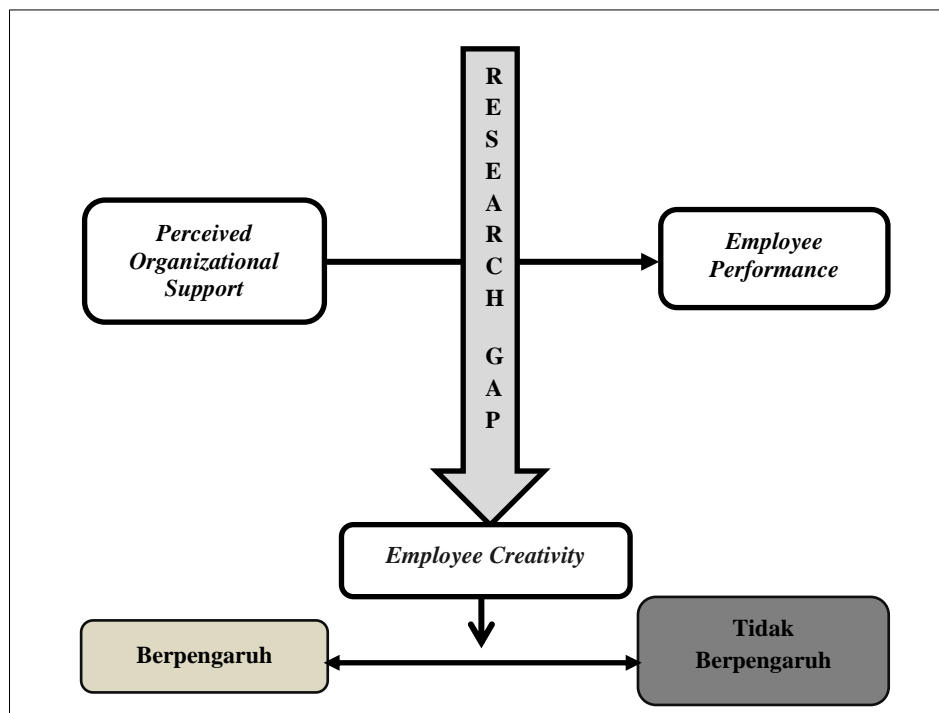
(Chiang & Hsieh, 2012)	<i>Perceived Organizational Support (POS)</i>	<i>Job Performance (JP)</i>	<i>Structural equation modeling (SEM)</i>	<pre> graph LR POS((POS)) --> OCB((OCB)) PE((PE)) --> OCB OCB --> JP((JP)) JP --> POS JP --> PE </pre>	<i>Perceived Organizational Support</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>Job Performance</i> (Not supported)
2011 (Wann-Yih, 2011)	<i>Perceived Organizational Support (POS)</i>	<i>Job Performance (JP)</i>	<i>Structural equation modeling (SEM)</i>	<pre> graph LR POS((POS)) --> JS((Job Satisfaction)) JS --> JP((Job Performance)) POS --> JP JS --> JP </pre>	<i>Perceived Organizational Support</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>Job Performance</i> (Not supported)

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2024

Namun demikian, studi *literature* yang dilakukan menunjukkan bahwa beberapa hasil temuan penelitian terdahulu ditemukan inkonsistensi, hasil penelitian mengenai hubungan langsung antara variabel eksogen *Perceived Organizational Support* dengan variabel endogen *Employee Performance* sehingga mengindikasikan ada faktor tertentu yang dapat memediasi hubungan keduanya oleh karena itu, *research gap* ini menarik untuk dikaji lebih mendalam untuk menemukan faktor yang bisa memediasi hubungan antara variabel tersebut sebagai langkah sebelum diuji secara empiris pada penelitian ini. Berdasarkan uraian diatas jelas bahwa *Employee Performance* dapat ditentukan oleh *Mindfulness*, *Perceived Organizational Support*, *Employee Engagement* dan *Employee Creativity*, namun model yang disajikan masih parsial, belum menunjukkan sebuah model lengkap yang komperhensip dan relevan dengan fenomena empiris yang dibutuhkan untuk

diteliti lebih lanjut. Namun, penelitian yang menganalisis hubungan antara *Employee Performance* dan *Employee Creativity* masih kurang (Ismail et al., 2019). Ketika *Employee Creativity* telah diteliti sebagai variabel mediasi, belum ditemukan mediasi ini dapat menjembatani hubungan langsung antara variabel eksogen *Mindfulness*, *Perceived Organizational Support*, *Employee Engagement* terhadap variabel endogennya *Employee Performance*. Berdasarkan kesenjangan ini, pada disertasi ini ingin menguji sebuah model mediasi yang baru dengan konteks yang berbeda.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena di atas maka munculnya *research gap* yang dapat di isi dengan memunculkan konsep interaksi *Employee Creativity* yang diharapkan dapat mempengaruhi *Employee Performance*. Adapun letak *research gap* digambarkan seperti gambar 1.1.



Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2024

Gambar 1.1. Kesenjangan Penelitian (*research gap*) Penelitian

Karena itu pada penelitian ini memunculkan sebuah variabel mediasi yang mengkaitkan hubungan antara dalam organisasi yang dimaknai sebagai sebuah konsep *creativity*. Konsep tersebut diimplementasikan sebagai sebuah variabel *Employee Creativity* dalam mengeksplorasi antar konsep yang dibangun dari teori yang digunakan untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini.

Sementara karyawan yang merasa didukung organisasi akan lebih puas dengan pekerjaannya dimana organisasi memenuhi kebutuhan sosio-emosional dasar, meningkatkan harapan penghargaan kinerja dan menunjukkan ketersediaan bantuan ketika dibutuhkan karyawannya (Rhoades & Eisenberger, 2002). Isen dan Baron (1991) menyatakan bahwa ketika individu memiliki perasaan yang baik dalam suatu organisasi kecenderungannya akan menampilkan perilaku kreatif. Kreativitas karyawan adalah dasar untuk kreativitas organisasi, kompetensi organisasi dan akhirnya keunggulan kompetitif organisasi (Woodman et al., 1993). Kepemimpinan dianggap salah satu yang signifikan faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kreatif karyawan dan inovasi organisasi (Oldham & Cummings, 1996; Prasad & Junni, 2016). Organisasi mencari strategi untuk menumbuhkan kreativitas karyawan, termasuk mengamati gaya kepemimpinan yang berbeda dalam organisasi (misalnya Amabile et al., 2004; Mathisen et al., 2012; Bai et al., 2016).

Saat bekerja di lingkungan yang sangat tidak terduga yang diciptakan oleh pandemi di seluruh dunia, karyawan di sebagian besar organisasi diinformasikan mengalami tekanan, ketakutan, dan kecemasan (Saeed, Chipamaunga, & Pansuwong, 2023a). Hubungan antara *Mindfulness* dan *Employee Performance*

ditunjukkan dengan *Mindfulness* yang bertindak sebagai prediktor *Employee Performance*. Seperti yang dijelaskan oleh He et al. (2023), karyawan yang *mindfulness* dapat mencegah pikiran tanpa arah dengan tetap fokus pada momen saat ini. Akibatnya, karyawan dapat mengarahkan perhatian pada kebutuhan, tugas, dan stabilitas, melakukan kontrol dan efisiensi, sehingga memperluas keterampilan perhatian efektif karyawan. Para peneliti ini menemukan bahwa *Mindfulness* secara positif mempengaruhi *Employee Performance*. Namun, dampaknya memperkenalkan mekanisme yang relatif kompleks yang membutuhkan eksplorasi. Perbedaan dalam konteks pekerjaan dapat menentukan hubungan tersebut (Kirsh 2001; Roberts et al. 2013). Selain itu, para peneliti mengkonfirmasi bahwa literatur terdahulu menyarankan beberapa peneliti untuk secara simultan mempelajari efek tidak langsung dari *Mindfulness* terhadap *Employee Performance*. Ketika karyawan menemukan bahwa *Mindfulness* secara langsung dan tidak langsung mempengaruhi *Employee Performance* dan variabel lainnya.

Arshadi & Hayavi (2013) telah mengklarifikasi bahwa ketika karyawan merasakan dukungan organisasi, mereka menunjukkan perilaku positif yang bermanfaat bagi organisasi. *Employee Performance*, perilaku kerja yang sangat penting, ditemukan secara positif dipengaruhi oleh *Perceived Organizational Support* berdasarkan studi yang dilakukan di sebuah perusahaan pengeboran di Iran. Selanjutnya, mereka merumuskan model mediasi untuk menguji hubungan antara *Perceived Organizational Support* dan *Employee Performance*. Sangat menarik bahwa mereka menemukan bahwa *Perceived Organizational Support* secara langsung dan tidak langsung menentukan *Employee Performance*. Menurut

Dajani (2015), ada hubungan terbalik antara kinerja organisasi dan *Employee Performance*. ditemukan bahwa *Employee Engagement* menentukan *Employee Performance*, bukan kinerja organisasi, studi ini dilakukan pada perbankan yang beroperasi di Kairo Mesir. Oleh karena itu, organisasi perlu mengenali karyawannya sebagai sumber daya manusia, sebagai kontributor yang paling kuat dalam persaingan (Mathur, 2015). Karyawan membutuhkan dukungan dari organisasi untuk menciptakan perpaduan yang sempurna antara pekerjaan dan kesenangan di tempat kerja (Dropkin et al. 2016).

Kaveski & Beated (2020) telah menegaskan bahwa *Employee Creativity* secara positif memengaruhi kinerja. Para ahli ini telah mengakui studi yang ada yang menjelaskan hubungan positif antara kreativitas karyawan dan prestasi kerja. Hasil penelitian tersebut menekankan pentingnya kreativitas individu dalam organisasi (Parjanen, 2012) untuk meningkatkan kinerja. Kreativitas terdiri dari pengalaman-titik awal dari semua pekerjaan kreatif dan pengetahuan tentang domain tertentu, yang dipengaruhi oleh pendidikan formal dan informal individu, serta keterampilan motorik, kognitif, dan perseptual mereka (Dul an Ceylan, 2010). Berpikir kreatif menambah nilai pada kinerja kreatif dan membuka perspektif baru untuk pemecahan masalah, berdasarkan perubahan yang sedang berlangsung dari sesuatu yang telah ada (Gong et al. 2009). Selain itu, motivasi untuk melakukan suatu tugas bergantung pada sikap individu terhadap penyelesaian tugas tertentu dan persepsi karyaawan terhadap motivasinya untuk melakukan tugas tersebut (Umdjon & Madina, 2023). Motivasi bersifat intrinsik dari dalam, yang timbul dari

reaksi positif individu terhadap kualitas pelaksanaan tugas (Aubret et al. 2023), atau ekstrinsik yang berasal dari sumber-sumber di luar tugas (Kotera et al. 2023).

Berdasarkan studi terdahulu melihat hasil penelitiannya yang berpengaruh, menjustifikasi bahwa model mediasi sangat diperlukan untuk menjelaskan *Employee Performance*. Selain itu, menyelidiki pengaruh *Mindfulness*, *Perceived Organizational Support*, dan *Employee Engagement* dalam konteks yang memiliki makna. Mengingat bahwa penelitian lain telah memposisikan *Employee Creativity* sebagai mediator dalam menentukan *Employee Performance*, perbedaan penelitian ini dapat menunjukkan peran mediasi *Employee Creativity*. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki peran mediasi *Employee Creativity* dalam menentukan *Employee Performance* secara positif dalam konteks sektor keuangan pada lembaga keuangan non perbankan terbesar di Indonesia milik Pemerintah PT. Pegadaian.

Hubungan antara variabel-variabel ini secara tepat berkaitan dengan Fenomena empiris pada objek penelitian PT. Pegadaian dimana ada ketidakstabilan kinerja di tahun-tahun masa pandemi dan akuisisi, permasalahan yang diangkat yang menjelaskan kondisi ril yang dialami perusahaan. Konteks penelitian ini sesuai untuk dilakukan studi pada PT. Pegadaian yang merupakan perusahaan milik negara bergerak di sektor keuangan Indonesia, yang bergerak di tiga lini bisnis: pembiayaan, emas, dan jasa lainnya. Perusahaan yang bergerak di sektor gadai ini akan memiliki 12 kantor wilayah, 61 kantor area, 642 kantor cabang, dan 3.444 unit layanan yang tersebar di seluruh Indonesia pada akhir tahun 2022. Perusahaan ini menawarkan berbagai layanan, termasuk pemberian kredit, penjualan logam mulia, tabungan emas, tabungan haji, kredit pembelian kendaraan, dan layanan

pembayaran tagihan listrik, telepon, air, TV berlangganan (internet), pulsa, pulsa ponsel, listrik, pengiriman uang ke dalam dan ke luar negeri, serta layanan terkait tiket kereta api. Perusahaan telah mengalami perkembangan yang signifikan, memperluas jangkauan layanan yang ditawarkan kepada pelanggan. Di wilayah Sumatera bagian Selatan, terdapat 276 kantor layanan perusahaan dengan staf yang tersebar secara merata untuk menjangkau pelanggan secara efektif. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Sumatera Selatan, perekonomian pada tahun 2022 yang diukur berdasarkan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) mencapai Rp591,60 triliun atas dasar harga berlaku dan Rp343,48 triliun atas dasar harga konstan 2010. Pada kuartal keempat tahun 2022, dibandingkan hingga kuartal IV 2021, ekonomi mengalami pertumbuhan sebesar 5,23 persen (year-on-year). Kehadiran perusahaan PT. Pegadaian tidak diragukan lagi akan mendukung pertumbuhan ekonomi di Indonesia ini.

Hasil *Organization Current Desired Alignment Index* ditahun 2022 pada tabel 1.2 *Corporate Culture Health Index* PT. Pegadaian menggambarkan analisa tingkat kepercayaan yang ada di diri karyawan terhadap arah organisasi di masa mendatang masih rendah di beberapa kantor wilayah se-Indonesia. Bagaimana karyawan melihat dukungan yang ada di dalam organisasinya mengingat pada akhir tahun 2021 PT. Pegadaian berubah status menjadi anak perusahaan dibawah *holding* Bank BRI, sebelumnya kondisi akuisisi ini sempat serikat karyawan PT. Pegadaian menolak, melakukan demo serta membuat surat terbuka ke Presiden terkait dilakukan perubahan restrukturisasi menjadi anak Perusahaan (CNN, 2021), ini salah satu faktor yang mungkin menjadikan rendahnya dukungan organisasi

yang di rasakan karyawan, selain itu untuk hasil survei yang telah dilakukan konsultasn BUMN untuk harapan-harapan yang dirasakan karyawan salah satu PT. Pegadaian (Persero) dari hasil survei *Employee Engagement* menyatakan bahwa ada beberapa karyawan yang cenderung belum optimal dalam mempromosikan produk kepada nasabah, kemudian kurangnya dukungan kerja yang diberikan oleh perusahaan seperti pengadaan sarana kerja yang lama terealisasi, dan juga tidak terpasangnya jaringan internet di beberapa *outlet* menyebabkan para karyawan kesusahaan untuk mengakses informasi yang dibutuhkan.

Tabel 1.2. Corporate Culture Health Index PT. Pegadaian

No	Divisi/ Wilayah	Akhla k Internaliz ation Index	Balanced Index	Positive Energy Index	Personal Organization Alignment Index	Organization Current – Desired Alignment Index	Total Corporate Culture Health Index
	PT Pegadaian	65,8% Cukup	74,9% Cukup	93,2% Tinggi	74,9% Cukup	74,9% Cukup	76,9% Sehat
1.	Kantor Wilayah I Medan	62,1% Cukup	74,9% Cukup	90,2% Tinggi	49,9% Rendah	74,9% Cukup	70,4% Cukup Sehat
2.	Kantor Wilayah II Pekanbaru	56,7% Cukup	74,9% Cukup	88,4% Tinggi	49,9% Rendah	49,9% Rendah	64,0% Cukup Sehat
3.	Kantor Wilayah III Palembang	58,3% Cukup	74,9% Cukup	91,2% Tinggi	74,9% Cukup	49,9% Rendah	69,8% Cukup Sehat
4.	Kantor Wilayah IVBalikpapan	58,9% Cukup	74,9% Cukup	93,3% Tinggi	49,9% Rendah	49,9% Rendah	65,4% Cukup Sehat
5.	Kantor Wilayah V Manado	60,9% Cukup	74,9% Cukup	91,8% Tinggi	49,9% Rendah	49,9% Rendah	65,5% Cukup Sehat
6.	Kantor Wilayah VI Makassar	62,5% Cukup	74,9% Cukup	94,4% Tinggi	49,9% Rendah	74,9% Cukup	71,3% Cukup Sehat
7.	Kantor Wilayah VII Denpasar	59,9% Cukup	74,9% Cukup	93,0% Tinggi	74,9% Cukup	49,9% Rendah	70,5% Cukup Sehat
8.	Kantor Wilayah VIII Jakarta 1	64,1% Cukup	74,9% Cukup	93,1% Tinggi	74,9% Cukup	74,9% Cukup	76,4% Sehat
9.	Kantor Wilayah IX Jakarta 2	57,4% Cukup	74,9% Cukup	87,8% Tinggi	74,9% Cukup	74,9% Cukup	74,0% Cukup Sehat

10.	Kantor Wilayah X Bandung	67,9% Cukup	74,9% Cukup	95,2% Tinggi	49,9% Rendah	49,9% Rendah	67,6% Cukup Sehat
11.	Kantor Wilayah XI Semarang	56,3% Cukup	74,9% Cukup	74,1% Cukup	74,9% Cukup	74,9% Cukup	71,0% Cukup Sehat
12.	Kantor Wilayah XII Surabaya	59,7% Cukup	74,9% Cukup	92,6% Tinggi	74,9% Cukup	74,9% Cukup	75,4% Cukup Sehat

Sumber: PT Pegadaian, 2023

Bila melihat dari data yang ada terjadi fluktuatif *performance* kinerja dari pada PT. Pegadaian sebelum dilakukan akuisisi dan setelah akuisisi dari tahun 2020-2023 dipengaruhi banyak faktor selain kondisi pandemi serta kondisi ekonomi global, melihat hasil dari data keuangan wilayah Sumatera bagian Selatan terlihat pada tabel 1.2, 1.3 dan 1.4 kinerja serta capaian laba usaha serta pendapatan memiliki penurunan bila kita lihat dari target ada tahun yang tidak tercapai di wilayah Sumatera bagian Selatan dan juga laba usaha yang paling terendah terbawah di peringkat kedua terakhir ditahun 2023 bila dibandingkan dengan 12 wilayah lainnya se-Indonesia.

Tabel 1.3. Data Kinerja PT. Pegadaian Secara Nasional 2020-2023

NO	KOMPONEN KPI	REALISASI 2020	REALISASI 2021	REALISASI 2022	REALISASI 2023
1.	LABA USAHA	2.049.799.677.365	2.426.838.059.693	3.209.452.206.220	5.620.201.170.139
2.	PENDAPATAN	15.204.547.005.299	14.395.275.838.059	14.931.935.763.982	16.716.762.128.203
3.	BIAYA	12.474.542.162.782	11.175.468.220.778	10.734.894.310.720	11.096.560.958.064

Sumber: PT Pegadaian, 2023

Ada dua belas kantor wilayah yang tersebar di Indonesia mulai dari kantor wilayah 1 yang berpusat di Kota Medan, Kantor Wilayah 2 Pekanbaru, Kantor Wilayah 3 Palembang, Kantor Wilayah 4 Balikpapan, Kantor Wilayah 5 Manado,

Kantor Wilayah 6 Denpasar, Kantor Wilayah 7 Jakarta I, Kantor Wilayah 8 Jakarta II, Kantor Wilayah 9 Bandung, Kantor Wilayah 10 Semarang, Kantor Wilayah 11 Makassar dan Kantor Wilayah 12 Surabaya. Berdasarkan data yang berhasil dihimpun kondisi laba usaha sebagai komponen dalam penilaian *key performance indicator* terlihat wilayah 3 yang berpusat di Kota Palembang terdiri dari 5 Provinsi yaitu Palembang, Lampung, Jambi, Bengkulu, Bangka-Belitung rendah capaiannya jika dibanding wilayah lainnya di Indonesia. Dilihat pada Tabel 1.4.

Tabel 1.4. Data Laba Usaha di 12 Wilayah PT. Pegadaian

KOMPONEN KPI	PER WILAYAH	
LABA USAHA	1. Wilayah 1	Rp 561.982.547.641,-
	2. Wilayah 2	Rp 279.668.374.315,-
	3. Wilayah 3	Rp 280.959.639.831,-
	4. Wilayah 4	Rp 588.258.008.034,-
	5. Wilayah 5	Rp 568.419.597.628,-
	6. Wilayah 6	Rp 939.070.428.496,-
	7. Wilayah 7	Rp 866.913.222.804,-
	8. Wilayah 8	Rp 676.440.347.941,-
	9. Wilayah 9	Rp 445.187.384.765,-
	10. Wilayah 10	Rp 509.017.561.610,-
	11. Wilayah 11	Rp 675.841.564.774,-
	12. Wilayah 12	Rp 809.150.493.449,-

Sumber: PT. Pegadaian, 2023

PT. Pegadaian yang merupakan salah satu perusahaan jasa keuangan non Bank Indonesia sudah berdiri pertama dan yang terlama karena itu dengan persaingan yang semakin banyak. PT. Pegadaian harus menunjukkan keunggulannya. Perusahaan PT. Pegadaian juga dituntut untuk melayani nasabah dan dituntut untuk menjunjung tinggi profesionalitas untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan sehingga nasabah puas. Tujuan PT. Pegadaian salah satunya adalah untuk terus berkembang dan memberikan pelayanan sesuai dengan yang diharapkan para nasabah, oleh karena itu diperlukan karyawan yang bisa bekerja dengan optimal bahkan lebih dari harapan. Tujuan lainnya adalah menggunakan

secara efektif kelebihan dan menjunjung tinggi kepedulian terhadap kesejahteraan masyarakat dan lingkungan bekerja. Tujuan-tujuan perusahaan dapat berjalan apabila karyawan PT. Pegadaian dapat menunjukkan perilaku kinerja yang baik, karyawan juga merupakan aset penting menjadikan komponen utama sebuah perusahaan.

Dengan peningkatan layanan yang ditawarkan oleh perusahaan, maka beban kerja karyawannya pun secara alamiah akan meningkat untuk mencapai target yang semakin tinggi. Karyawan secara konsisten dituntut untuk bekerja pada tingkat yang tinggi, sehingga membutuhkan kreativitas, perhatian, dan keterlibatan untuk mengatasi beban kerja yang meningkat. Selain itu, mereka juga membutuhkan kepercayaan diri atas penghargaan organisasi terhadap kontribusi mereka selama beban kerja yang tinggi. Oleh karena itu, sangat penting untuk mengetahui tingkat kesadaran, dukungan organisasi yang dirasakan, keterlibatan kerja, dan kreativitas para karyawan dan bagaimana keempat variabel ini dapat menentukan *Employee Performance*.

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki pengaruh *Mindfulness*, *Perceived Organizational Support*, *Employee Engagement*, *Employee Creativity* terhadap *Employee Performance*. Hubungan langsung dieksplorasi, dan hubungan tidak langsung diperiksa melalui peran mediasi kreativitas karyawan. Penelitian ini mencoba menyajikan sesuatu yang orisinal dengan melakukan pengujian empiris atas pengaruh hubungan langsung yang diuji meliputi *Mindfulness*, *Perceived Organizational Support*, *Employee Engagement* terhadap *Employee Performance*

baik secara langsung maupun tidak langsung, melalui *Employee Creativity* yang belum ada pada penelitian terdahulu.

Dilihat dari obyek penelitiannya, kajian-kajian sebelumnya yang mengangkat topik yang sama lebih banyak berfokus pada organisasi privat, masih sangat sedikit penelitian yang mengkaji di sektor lembaga keuangan non perbankan khususnya pada tingkatan wilayah. Instrumen-instrumen pengukuran yang digunakan pada penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian lain, yang mana pada penelitian ini, instrumen yang digunakan bersumber dari literatur terdahulu dan disesuaikan dengan obyek penelitian yaitu lembaga keuangan non perbankan di PT. Pegadaian. Berdasarkan data dan uraian latar belakang, maka perlu dilakukan penelitian lebih mendalam mengenai *Mindfulness*, *Perceived Organizational Support*, *Employee Engagement* terhadap *Employee Performance* melalui *Employee Creativity* pada karyawan di *Outlet* PT. Pegadaian Wilayah III Area Sumatera bagian Selatan.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh *Mindfulness*, *Perceived Organizational Support*, *Employee Engagement* terhadap *Employee Creativity*?
2. Bagaimana pengaruh *Mindfulness*, *Perceived Organizational Support*, *Employee Engagement* terhadap *Employee Performance*?
3. Bagaimana pengaruh *Mindfulness*, *Perceived Organizational Support*,

Employee Engagement terhadap *Employee Performance* melalui *Employee Creativity* sebagai variabel mediasi?

1.3. Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengembangkan, menganalisis dan menguji model empirik pengaruh dari *Mindfulness*, *Perceived Organizational Support*, *Employee Engagement* terhadap *Employee Creativity*.
2. Mengembangkan, menganalisis dan menguji model empirik pengaruh dari *Mindfulness*, *Perceived Organizational Support*, *Employee Engagement* terhadap *Employee Performance*.
3. Mengembangkan, menganalisis dan menguji model empirik pengaruh dari *Mindfulness*, *Perceived Organizational Support*, *Employee Engagement* terhadap *Employee Performance* melalui *Employee Creativity* sebagai variabel mediasi.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat memperkaya ragam ilmu pengetahuan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya yang terkait dengan *Employee Creativity* dan *Employee Performance* dimana kinerja individu karyawan tersebut dapat dipengaruhi oleh beberapa variabel. Memberikan kontribusi bagi

agenda penelitian melalui model teoritikal yang diajukan dalam disertasi ini dengan dapat di uji secara empirik. Informasi yang diperoleh dari hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan kajian serta menambah referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan karir individu dan menjadi rangsangan bagi penelitian selanjutnya untuk mengidentifikasi dan mengembangkan lebih banyak lagi variabel-variabel yang berkaitan dengan *Employee Performance* dengan menggunakan *Componential Theory of Creativity*.

1.4.2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian secara praktis diharapkan dapat memberikan pemikiran dan dijadikan sebagai bahan masukan serta bahan pertimbangan dalam penentuan kebijakan yang berkaitan dengan kinerja individu dimana karyawan di PT. Pegadaian diharapkan dapat melakukan kegiatan yang *mindful*, mempersepsikan dukungan organisasi yang positif dan lebih terlibat pekerjaan dan secara aktif melakukan pengembangan kreativitas pegawai dalam pekerjaannya. Hasil penelitian ini memberikan implikasi terhadap pengelolaan sumber daya manusia di PT. Pegadaian bahwa *Mindfulness, Perceived Organizational Support, Employee Engagement* melalui *Employee Creativity* mampu menaikkan *Employee Performance* di *Outlet* PT. Pegadaian Wilayah III Area Sumatera bagian Selatan. Serta penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi praktisi sumber daya manusia untuk berkomitmen dalam fokus meningkatkan *Employee Performance* melalui kreativitas karyawan. Terakhir penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian bagi pemangku kepentingan baik perusahaan swasta

maupun pemerintah dalam mengambil kebijakan mengenai peningkatan *performance* di lingkungan kerjanya.

1.5. Orisinalitas Penelitian

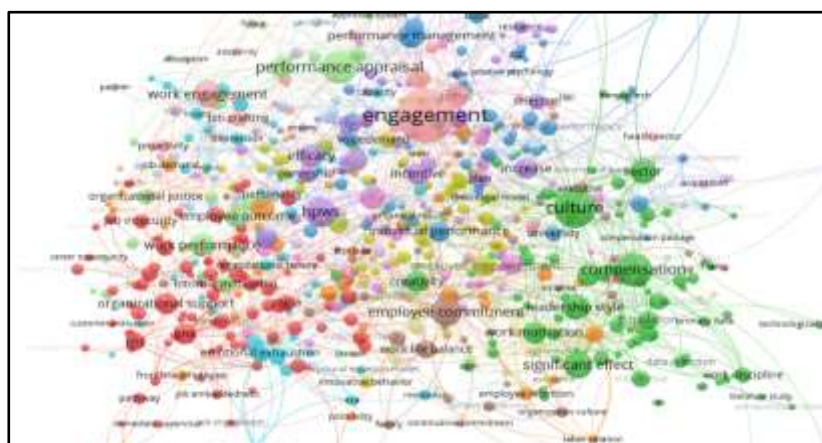
Orisinalitas dalam penelitian ini meliputi tiga hal, yaitu: orisinalitas pada model kerangka konseptual penelitian, orisinalitas pada pengembangan hipotesis pengujian empirik dan orisinalitas pada obyek penelitian.

1.5.1. Orisinalitas Model Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan hasil penelusuran fenomena topik *Employee Performance* ini masih relevan untuk diperdalam, melalui pemetaan bibliometrik merupakan salah satu langkah yang ditempuh dalam mengetahui perkembangan penelitian dan konsep-konsep lain, saling mempengaruhi dan masih memiliki cela untuk dilakukan studi lanjutan, salah satunya menggunakan aplikasi *VOS viewer*. kata kunci *Employee Performance* yang relevan kemudian kata kunci tersebut digunakan untuk mencari artikel pada aplikasi *Publish or Perish* dari jurnal yang terindeks di *Google Scholar* dan *Scopus*. Sebanyak 457 artikel yang relevan dengan tema penelitian ini ditemukan dalam rentang waktu 2003 hingga 2023. Hasil analisis menunjukkan bahwa jumlah publikasi terkait tema *Employee Performance* selalu mengalami peningkatan tiap tahunnya. Pada periode 2013 hingga 2023, fokus penelitian lebih terfokus pada perilaku karyawan dalam organisasi, interaksi antara pekerja dan lingkungannya yang berdampak pada *Employee Performance*. Sumber data berasal dari *Google Scholar* dan *Scopus* dikumpulkan dengan bantuan

aplikasi *Publish or Perish* (PoP). Dalam menganalisis data, digunakan teknik bibliometrik dengan bantuan *VOSviewer*. Terdapat beberapa hasil analisis data yakni *Network Visualization* yang menunjukkan relasi antara topik riset, *Overlay Visualization* untuk melihat perbaruan riset serta *Density Visualization* yang menunjukkan banyaknya topik riset yang dilakukan.

Berdasarkan dari database artikel penelitian sebelumnya diketahui adanya keterkaitan dekat dan jauh di antara peran variabel *Mindfulness*, *Perceived Organizational Support*, *Employee Engagement* dan *Creativity* dengan *Employee performance*. Masih perlu di kaji lebih dalam untuk penelitian selanjutnya karena belum ditemukan rangkaian dekat dalam kesemua dari 5 variabel ini, hasil analisis dari metadata yang diimpor ke *VOS viewer* dihasilkan visualisasi *overlay*, warna sebuah *node* merepresentasikan kata kunci dan juga mengindikasikan tahun terbit artikel yang memuat kata kunci tersebut. Semakin gelap warna dan jauh yang ada pada node maka semakin lama topik tersebut dibahas di riset digambarkan pada gambar 1.2. sebagai berikut:



Sumber : Dikembangkan untuk disertasi ini (2023)

Gambar 1.2. Pemetaan Kata Kunci *Employee Performance*

Gambar 1.2 ini menyajikan pandangan ringkas tentang perkembangan terkini dalam literatur dan mencerminkan tema-tema utama/pola pengetahuan yang muncul di lapangan. Berdasarkan hasil penelusuran ditemukan adanya variabel *Mindfulness* terhubung jauh tersembunyi didalam *layer* dengan variabel *Employee Performance*, letak lapisan yang jauh ini menunjukkan penelitian belum banyak penelitian terdahulu pada hubungan antara *Mindfulness* dan *Employee Performance* menunjukkan *network visualization* pada *co-authorship* yang ditandai dengan adanya *node* (bulatan) yang merepresentasikan penulis atau peneliti, dan *edge* (jaringan) merepresentasikan hubungan antar penulis atau peneliti. Sekumpulan *node* yang dilengkapi *edge* tersebut menjelaskan bahwa adanya korelasi atau hubungan antar peneliti dalam penelitian topik *performance* dan *Mindfulness* Gambar 1.3. sebagai berikut:



Sumber : Dikembangkan untuk disertasi ini (2023)

Gambar 1.3. Hasil Penelusuran *Overlay*

Hasil lain dari penelusuran ini menunjukkan *network visualization* pada *co-authorship* yang ditandai dengan adanya *node* (bulatan) yang merepresentasikan

penulis atau peneliti, dan *edge* (jaringan) merepresentasikan hubungan antar penulis atau peneliti. Sekumpulan *node* yang dilengkapi *edge* tersebut menjelaskan bahwa adanya penyajian visualisasi gambar 1.4. dapat diketahui tren topik penelitian seperti klusterisasi topik-topik, hubungan antar topik-topik, keterbaruan topik-topik dan kuantitas kemunculan topik-topik dalam bentuk jejaring yang menampilkan item-item berupa topik dan author yang saling terkait satu sama lain, dari sini terlihat adanya hubungan antara *Mindfulness*, *Perceived Organizational Support*, *Employee Engagement* dan *Creativity* terhadap *Employee Performance*.

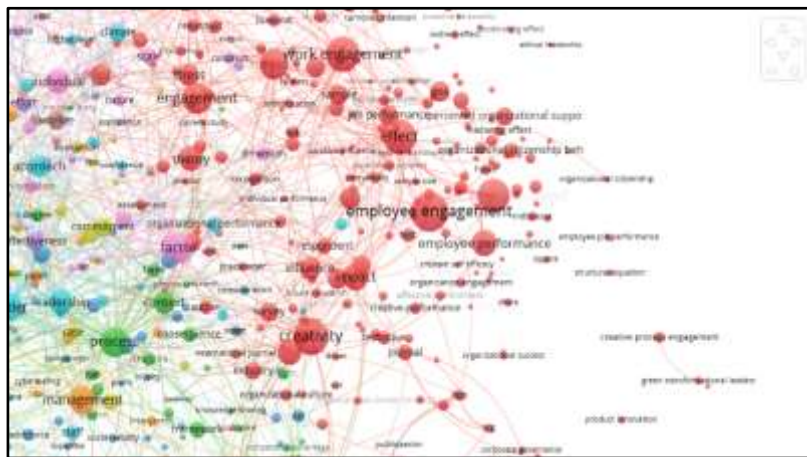


Sumber : Dikembangkan untuk disertasi ini (2023)

Gambar 1.4. Penyajian visualisasi gambar saling terkait

Visualisasi kepadatan dan besarnya *node* menunjukkan bahwa terdapat penelitian ekstensif yang dilakukan pada topik-topik seperti *creativity*, *Employee Engagement*, *Employee Performance* yang menunjukkan bahwa konsep-konsep ini sudah dieksplorasi secara ekstensif dalam literatur lama dan terus menjadi topik dalam studi-studi terbaru, menggunakan *Vos viewer* sebagai pencarian ide membantu mengidentifikasi konsep baru, sehingga membuat proses studi ini lebih

mudah dan efisien, untuk itulah perlunya penelitian lebih lanjut mengenai *state of the art* konsep tersebut dan hubungan dengan variabel lainnya yang masih menunjukkan potensi kesenjangan pada literatur yang ada, kemunculan bersama yang dengan jelas menunjukkan kemungkinan adanya kesenjangan dalam literatur yang ada di sekitar topik penelitian ini pada gambar 1.5. sebagai berikut:



Sumber : Dikembangkan untuk disertasi ini (2023)

Gambar 1.5. Pemetaan Kata Kunci *Employee Performance*

Studi ini melakukan kajian berbagai literatur yang berkenaan *Performance* dan *Creativity* serta perilaku yang bersumber dari dalam diri karyawan. Kebaharuan Model empiris yang dikembangkan dalam penelitian dengan menempatkan *Mindfulness*, *Perceived Organizational Support*, *Employee Performance* sebagai variabel independen, sementara *Employee Performance* sebagai variabel dependent. Orisinal empiris dengan menampilkan variabel mediasi yakni *Employee Creativity*.

1.5.2. Orisinalitas pengembangan hipotesis dan pengujian empiris

Orisinalitas pengembangan hipotesis ada 10 yang diajukan pada disertasi ini didalamnya ada 5 variabel, mengkolaborasikan dan menambahkan dimensi serta indikator dari beberapa sumber terdahulu sebagai keterbaharuan. Oleh karena itu pengujian empiris sangat dibutuhkan untuk pembuktiannya.

1.5.3. Orisinalitas pada objek penelitian.

Untuk membuktikan model teoritikal dan menguji hipotesis maka diperlukan suatu objek penelitian. Objek penelitian ini dilakukan pada perusahaan Lembaga Keuangan Non Perbankan di *Outlet* PT. Pegadaian Wilayah III Area Sumatera bagian Selatan

DAFTAR PUSTAKA

- A, N. B., Demircuc-Kunt, A., Moshirian, F., & Saunders, A. (2021). The way forward for banks during the COVID-19 crisis and beyond: Government and central bank responses, threats to the global banking industry. *J Bank Financ*, 133, 106303. doi:10.1016/j.jbankfin.2021.106303
- Abraham, A., & Bubic, A. (2015). Semantic memory as the root of imagination. *Front Psychol*, 6, 325. doi:10.3389/fpsyg.2015.00325
- Akgunduz, Y., Alkan, C., & Gök, Ö. A. (2018). Perceived organizational support, employee creativity and proactive personality: The mediating effect of meaning of work. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 34, 105-114. doi:10.1016/j.jhtm.2018.01.004
- Al Badi, F. M., Cherian, J., Farouk, S., & Al Nahyan, M. (2023). Work engagement and job performance among nurses in the public healthcare sector in the United Arab Emirates. *Journal of Asia Business Studies, ahead-of-print (ahead-of-print)*. doi:10.1108/JABS-06-2022-0216
- Al Zeer, I., Ajouz, M., & Salahat, M. (2023). Conceptual model of predicting employee performance through the mediating role of employee engagement and empowerment. *International Journal of Educational Management*, 37(5), 986-1004. doi:10.1108/IJEM-03-2023-0095
- Al-Ajlouni, M. I. (2021). Can high-performance work systems (HPWS) promote organisational innovation? Employee perspective-taking, engagement and creativity in a moderated mediation model. *Employee Relations: The International Journal*, 43(2), 373-397. doi:10.1108/ER-09-2019-0369
- Aldabbas, H., Pinnington, A. H., & Lahrech, A. (2022). Encouraging more creativity in organizations: the importance of employees' intrinsic motivation and work engagement. *International Journal of Organizational Analysis, ahead-of-print (ahead-of-print)*. doi:10.1108/ijoa-11-2021-3038
- Aldabbas, H., Pinnington, A., Lahrech, A., & Blaique, L. (2023). Extrinsic rewards for employee creativity? The role of perceived organisational support, work engagement and intrinsic motivation. *International Journal of Innovation Science, ahead-of-print (ahead-of-print)*. doi:10.1108/IJIS-08-2022-0165
- Amabile, T. M. (2013). *Componential Theory of Creativity. Encyclopedia of Management Theory*.
- Amabile, T. M., & Pratt, M. G. (2016). The dynamic componential model of creativity and innovation in organizations: Making progress, making meaning. *Research in Organizational Behavior*, 36, 157-183. doi:10.1016/j.riob.2016.10.001
- Amabile, T. M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J., & Herron, M. (1996). Assessing the Work Environment for Creativity. *The Academy of Management Journal*, 39(5), 1154-1184.
- Anggadwita, G., Luturlean, B. S., Ramadani, V. & Ratten, V. (2017). Socio-Cultural Environments And Emerging Economy Entrepreneurship. *Journal Of Entrepreneurship In Emerging Economies*, 9, 85-96.

- Anning-Dorson, T. (2018). Innovation and competitive advantage creation. *International Marketing Review*, 35(4), 580-600. doi:10.1108/imr-11-2015-0262
- Antai, I., & Eze, N. L. (2023). Impact of the COVID-19 pandemic on business-to-business relationships in digital ecosystems: an African perspective. *Information Technology & People*, 36(8), 69-93. doi:10.1108/ITP-05-2022-0346
- Arshadi, N., Hayavi, G. J. P.S., & sciences, b. (2013). The effect of perceived organizational support on affective commitment and job performance: *mediating role of OBSE*. 84, 739-743.
- Aselage, J., & Eisenberger, R. (2003). Perceived organizational support and psychological contracts: A theoretical integration. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 24(5), 491-509.
- Asthana, A. N. (2021). Organisational Citizenship Behaviour of MBA students: The role of *mindfulness* and resilience. *The International Journal of Management Education*, 19(3), 100548. doi:https://doi.org/10.1016/j.ijme.2021.100548
- Azeem, M. M., Abrar, M., Bashir, M., & Zubair, A. (2015). Impact of organizational justice and psychological empowerment on perceived organizational performance: The mediating role of organizational citizenship behaviour. *American Journal of Industrial and Business Management*, 5(05), 272.
- Bakker, A. B., & Xanthopoulou, D. J. T. I. J. o. H. R. M. (2013). Creativity and charisma among female leaders: *The role of resources and work engagement*. 24(14), 2760-2779.
- Beuk, F., & Basadur, T. (2016). Regulatory Focus, Task Engagement and Divergent Thinking. *Regulatory Focus and Divergent Thinking*, 25(2).
- Bhardwaj, B., & Kalia, N. (2021). Contextual and task performance: role of employee engagement and organizational culture in hospitality industry. *Vilakshan - XIMB Journal of Management*, 18(2), 187-201. doi:10.1108/XJM-08-2020-0089
- Bishop, S.R., Lau, M., Anderson, N.D., Segal, Z.V., Abbey, S., Devins, G., Shapiro, S., Carlson, L., Specia, M., Carmody, J., & Velting, D. (2004), "Mindfulness: a proposed operational definition", *Clinical Psychology: science and Practice*, Vol. 11 No. 3, pp. 230-241.
- Blau, P.M. 1964. *Exchange and power in social life*. New York: Wiley.
- Breier, M., Kallmuenzer, A., Clauss, T., Gast, J., Kraus, S., & Tiberius, V. (2021). The role of business model innovation in the hospitality industry during the COVID-19 crisis. *International Journal of Hospitality Management*, 92. doi:10.1016/j.ijhm.2020.102723
- Brown, K. W., & Ryan, R. M. (2003). *The benefits of being present: mindfulness and its role in psychological well-being*. 84(4), 822.
- Brown, K.W. and Cordon, S. (2009), "Toward a phenomenology of mindfulness: subjective experience and emotional correlates", in Didonna, F. (Ed.), *Clinical Handbook of Mindfulness*, Springer, New York, NY.

- Brown, K.W., Ryan, R.M. and Creswell, J.D. (2007), "Mindfulness: theoretical foundations and evidence for its salutary effects", *Psychological Inquiry*, Vol. 18 No. 4.
- Bruque, S., Moyano, J., & Piccolo, R. (2016). OCB and external–internal social networks: effects on individual performance and adaptation to change. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(1), 1-22.
- Cai, Z., Guan, Y., Li, H., Shi, W., Guo, K., Liu, Y., .Fang, Z. (2015). Self-esteem and proactive personality as predictors of future work self and career adaptability: An examination of mediating and moderating processes. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 86-94.
- Çekmecelioğlu, H. G., & Günsel, A. (2011). Promoting Creativity Among Employees Of Mature Industries: The Effects Of Autonomy And Role Stress On Creative Behaviors And Job Performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 24, 889-895. doi:10.1016/j.sbspro.2011.09.020
- Chang, J.-H., & Teng, C.-C. (2017). Intrinsic or extrinsic motivations for hospitality employees' creativity: The moderating role of organization-level regulatory focus. *International Journal of Hospitality Management*, 60, 133-141. doi:10.1016/j.ijhm.2016.10.003
- Chaubey, A., & Sahoo, C. K. (2018). Honing of employee creativity in Indian automobile industry. *Journal of Management Development*, 37(7), 552-572. doi:10.1108/jmd-08-2017-0273
- Chaudhary, R., & Panda, C. (2018). Authentic leadership and creativity. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 67(9), 2071-2088. doi:10.1108/IJPPM-02-2018-0082
- Chen, L., Liu, Y., Hu, S., & Zhang, S. (2022). Perception of organizational politics and innovative behavior in the workplace: The roles of knowledge-sharing hostility and mindfulness. *Journal of Business Research*, 145, 268-276. doi:https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.03.006
- Cheung, S. Y., Huang, E. G., Chang, S., & Wei, L. (2020). Does being mindful make people more creative at work. The role of creative process engagement and perceived leader humility. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 159, 39-48. doi:https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2019.12.003
- Chiang, C.-F., & Hsieh, T.-S. (2012). The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: The mediating effects of organizational citizenship behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 31(1), 180-190. doi:10.1016/j.ijhm.2011.04.011
- Choi, S. Y., Lee, H., & Yoo, Y. (2010). The impact of information technology and transactive memory systems on knowledge sharing, application, and team performance: a field study. *MIS quarterly*, 855-870.
- Coelho, F., & Augusto, M. J. J. o. S. R. (2010). *Job characteristics and the creativity of frontline service employees*. 13(4), 426-438.
- Cropley, A. (2006). In Praise of Convergent Thinking. *Creativity Research Journal*, 18(3), 391-404. doi:10.1207/s15326934crj1803_13

- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: a quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, 64, 89–136.
- Dajani, D. M. A. Z. (2015). *The impact of employee engagement on job performance and organisational commitment in the Egyptian banking sector*.
- Dampérat, M., Jeannot, F., Jongmans, E., & Jolibert, A. (2016). Team creativity: Creative self-efficacy, creative collective efficacy and their determinants. *Recherche et Applications en Marketing (English Edition)*, 31(3), 6-25. doi:10.1177/2051570716650164
- Dane, E. (2011). *Paying Attention to Mindfulness and Its Effects on Task Performance in the Workplace*. 37(4), 997-1018. doi:10.1177/0149206310367948
- Dane, E., & Brummel, B. J. (2014). Examining workplace mindfulness and its relations to job performance and turnover intention. *Hum. Relat.* 67, 105–128. doi:10.1177/0018726713487753.
- Darvishmotevali, M., Altinay, L., & Köseoglu, M. A. (2020). The link between environmental uncertainty, organizational agility, and organizational creativity in the hotel industry. *International Journal of Hospitality Management*, 87. doi:10.1016/j.ijhm.2020.102499
- Davenport, T. H. (1993). *Process innovation: reengineering work through information technology*: Harvard Business Press.
- De Clercq, D., Jahanzeb, S., & Fatima, T. (2022). *Abusive supervision, occupational well-being and job performance: The critical role of attention-awareness mindfulness*. 47(2), 273-297. doi:10.1177/03128962211037772
- De Vasconcellos, S. L., Garrido, I. L., & Parente, R. C. (2019). Organizational creativity as a crucial resource for building international business competence. *International Business Review*, 28(3), 438-449. doi:10.1016/j.ibusrev.2018.11.003
- Deng, J., Liu, J., Yang, T., & Duan, C. (2022). Behavioural and economic impacts of end-user computing satisfaction: Innovative work behaviour and job performance of employees. *Computers in Human Behavior*, 136, 107367. doi:10.1016/j.chb.2022.107367
- Dewi, D. P., Indriati, F., & Drahen, P. (2020). *Effect Of Perceived Organizational Support, Quality Of Work-Life And Employee Engagement On Employee Performance*.
- Duan, W., Tang, X., Li, Y., Cheng, X., & Zhang, H. J. C. R. J. (2020). Perceived organizational support and employee creativity: *The mediation role of calling*. 32(4), 403-411.
- Ed-Dafali, S., Al-Azad, M. S., Mohiuddin, M., & Reza, M. N. H. (2023). Strategic orientations, organizational ambidexterity, and sustainable competitive advantage: Mediating role of industry 4.0 readiness in emerging markets. *Journal of Cleaner Production*, 401, 136765. doi:https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2023.136765
- Eisenberger, R., Aselage, J., Sucharski, I. L., & Jones, J. (2004). Perceived Organizational Support, *The Employment Relationship: Examining Psychological and Contextual Perspectives*. In: Oxford University Press.

- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). *Perceived Organizational Support*. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 565-573. doi:10.1037/0021-9010.87.3.565
- El-Kassar, A.-N., Dagher, G. K., Lythreathis, S., & Azakir, M. (2022). Antecedents and consequences of knowledge hiding: The roles of HR practices, organizational support for creativity, creativity, innovative work behavior, and task performance. *Journal of Business Research*, 140, 1-10. doi:https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.11.079
- Eroğlu, U., & Kiray, İ. (2020). A Field Study of the Effect of Motivation Factors on Performance of the Salesperson. In S. Grima, E. Özen, & H. Boz (Eds.), *Contemporary Issues in Business Economics and Finance* (Vol. 104, pp. 135-150): Emerald Publishing Limited.
- Etzioni, A. (1975). *Comparative analysis of complex organizations, rev: Simon and Schuster*.
- Febriani, E., Gamayuni, R., & Syaipudin, U. (2023). Employee Performance during the Covid-19 Pandemic: A Bibliographic Study from Various Perspectives. *Journal of Economics, Finance And Management Studies*, 06. doi:10.47191/jefms/v6-i1-03
- Federman, B. (2009). Employee engagement: A roadmap for creating profits, optimizing performance, and increasing loyalty. John Wiley & Sons. p. 256.
- Feldman, G., Hayes, A., Kumar, S., Greeson, J., Laurenceau, J.-P. J. J. o. p., & Assessment, B. (2007). Mindfulness and emotion regulation: *The development and initial validation of the Cognitive and Affective Mindfulness Scale-Revised (CAMS-R)*. 29, 177-190.
- Ferdinand, A. (2014). *Structural Equation Modeling: Dalam Penelitian Manajemen*. Vol 5. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Ferreira, J., Coelho, A., & Moutinho, L. (2018). Dynamic capabilities, creativity and innovation capability and their impact on competitive advantage and firm performance: *The moderating role of entrepreneurial orientation*. *Technovation*. doi:10.1016/j.technovation.2018.11.004
- Fu, Q., Cherian, J., Rehman, K.-u., Samad, S., Khan, M. A., Athar Ali, M., . . . Miculescu, A. J. S. (2022). Enhancing Employee Creativity in the Banking Sector: *A Transformational Leadership Framework*. 14(8), 4643.
- Ghosh, D., Sekiguchi, T., & Fujimoto, Y. (2020). *Psychological detachment*. *Personnel Review*, 49(9), 1789-1804. doi:10.1108/PR-12-2018-0480
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Kusumadewi, K.A. (2023). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program Smart PLS 4.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Penerbit Yoga Pratama.
- Gip, H., The Khoa, D., Guchait, P., Fernando Garcia, R., & Pasamehmetoglu, A. J. T. S. I. J. (2022). Employee mindfulness and creativity: *When emotions and national culture matter*. 42(5-6), 383-411.

- Goldstein, J. (2003), "One dharma: the emerging western Buddhism", Harper, San Francisco.
- Good, D. J., Lyddy, C. J., Glomb, T. M., Bono, J. E., Brown, K. W., & Duffy, M. K. (2016). Contemplating mindfulness at work: an integrative review. *J. Manag.* 42, 114–142. doi: 10.1177/0149206315617003.
- Gong, Y., Zhou, J., & Chang, S. (2013). Core Knowledge Employee Creativity and Firm Performance: The Moderating Role of Riskiness Orientation, Firm Size, and Realized Absorptive Capacity. *Personnel Psychology*, 66(2), 443–482. doi:10.1111/peps.12024
- Grossman, P., Niemann, L., Schmidt, S., & Walach, H. (2004). Mindfulness-based stress reduction and health-benefits: A metaanalysis. *Journal of Psychosomatic Research*, 57(1), 35–43.
- Guan, X., Sun, T., Hou, Y., Zhao, L., Luan, Y.-Z., & Fan, L.-H. (2014). The relationship between job performance and perceived organizational support in faculty members at Chinese universities: a questionnaire survey. *BMC Medical Education*, 14(1), 50. doi:10.1186/1472-6920-14-50
- Hair Jr. J., B. W. C., B.B.J., and A.R.E. (2014). *Multivariate Data Analysis*. Vol 7. England: *Pearson Educational Limited*
- Hameed, Z., Naeem, R. M., Hassan, M., Naeem, M., Nazim, M., & Maqbool, A. (2022). How GHRM is related to green creativity A moderated mediation model of green transformational leadership and green perceived organizational support. *International Journal of Manpower*, 43(3), 595-613. doi:10.1108/IJM-05-2020-0244
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unitlevel relationship Between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268–279. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.2.268>
- Hasan, N., Waseem, M. A., Sarfraz, M., & Wajid, N. (2023). *Perceived Organizational Support and Reduced Job Performance During COVID-19*. 60, 00469580231160908. oi:10.1177/00469580231160908.
- Hassan, D. (2019). Creativity trilateral dynamics: playfulness, mindfulness, and improvisation. *Creativity Studies*, 12, 1-14. doi:10.3846/cs.2019.4313
- He, J., Li, X., Wang, H., & Xu, Z. J. F. i. P. (2023). A study on the relationship between mindfulness and work performance of web editors: *Based on the chain mediating effect of workplace spirituality and digital competencies*. 13, 1068735.
- Hidayat, S., Febrianto, Z., Eliyana, A., Purwohedi, U., Anggraini, R. D., Emur, A. P., & Zahar, M. J. P. o. (2023). Proactive personality and organizational support in television industry: Their roles in creativity. 18(1), e0280003.
- Higgins, E. T., & Scholer, A. A. (2009). Engaging the consumer: The science and art of the value creation process. *Journal of Consumer Psychology*, 19(2), 100–114. <https://doi.org/10.1016/j.jcps.2009.02.002>
- Homans, G. (1958). Social Behavior as Exchange. *American Journal of Sociology*, 63, 597-606.

- Hon, A. H. Y., & Lui, S. S. (2016). Employee creativity and innovation in organizations. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(5), 862-885. doi:10.1108/ijchm-09-2014-0454
- Hong, N. T. (2020). Unintentional unethical behavior: the mediating and moderating roles of mindfulness. *International Journal of Ethics and Systems*, 36(1), 98-118. doi:10.1108/IJOES-02-2019-0044
- Horng, J. S., Tsai, C. Y., Yang, T. C., Liu, C. H., & Hu, D. C. (2016). Exploring the relationship between proactive personality, work environment and employee creativity among tourism and hospitality employees. *International Journal of Hospitality Management*, 54, 25-34. doi:10.1016/j.ijhm.2016.01.004
- Huang, C. C., Tu, B., Zhang, H., & Huang, J. (2022). Mindfulness Practice and Job Performance in Social Workers: Mediation Effect of Work Engagement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(17). doi:10.3390/ijerph191710739
- Hui, L., Qun, W., Nazir, S., Mengyu, Z., Asadullah, M. A., & Khadim, S. (2021). Organizational identification perceptions and millennials' creativity: testing the mediating role of work engagement and the moderating role of work values. *European Journal of Innovation Management*, 24(5), 1653-1678. doi:10.1108/EJIM-04-2020-0165
- Hur, W.-M., Moon, T., & Rhee, S.-Y. (2016). Exploring the relationships between compassion at work, the evaluative perspective of positive work-related identity, service employee creativity, and job performance. *Journal of Services Marketing*, 30(1), 103-114. doi:10.1108/JSM-05-2014-0180
- Hur, W.-M., Moon, T.-W., & Lee, J.-H. (2021). The effect of self-efficacy on job performance through creativity: the moderating roles of customer incivility and service scripts. *Asia Pacific Journal of Marketing and Logistics*, 33(3), 888-905. doi:10.1108/APJML-03-2019-0138
- Hutzschenreuter, T., Kleindienst, I., & Schmitt, M. (2014). How mindfulness and acquisition experience affect acquisition performance. *Management Decision*, 52(6), 1116-1147. doi:10.1108/MD-07-2013-0376
- Ibrahim, H. I., Isa, A., & Shahbudin, A. S. M. (2016). Organizational Support and Creativity: The Role of Developmental Experiences as a Moderator. *Procedia Economics and Finance*, 35, 509-514. doi:10.1016/s2212-5671(16)00063-0
- Imamoglu, S. Z., Erat, S., & Turkcan, H. (2023). How organizational identity relates to knowledge sharing and creativity: moderating effect of perceived organizational support. *Kybernetes*, 52(10), 4476-4494. doi:10.1108/K-02-2022-0169
- Imran, R., & Aldaas, R. E. (2020). Entrepreneurial leadership: a missing link between perceived organizational support and organizational performance. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 16(4), 377-388. doi:10.1108/wjemsd-10-2019-0077
- Imran, R., & Aldaas, R. E. (2020). Entrepreneurial leadership: a missing link between perceived organizational support and organizational performance. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 16(4), 377-388. doi:10.1108/wjemsd-10-2019-0077

- Inam, A., Ho, J. A., Zafar, H., Khan, U., Sheikh, A. A., & Najam, U. J. S. O. (2021). Fostering creativity and work engagement through perceived organizational support: *the interactive role of stressors*. 11(3), 21582440211046937.
- Indriartiningtias, R., Subagyo, & Hartono, B. (2019). Creativity of small firms in creative industry: *Initial evidence from Indonesia*. 11, 1847979019849135. doi:10.1177/1847979019849135
- Ismail, H. N., Iqbal, A., & Nasr, L. (2019). *Employee engagement and job performance in Lebanon: the mediating role of creativity*. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(3), 506-523. doi:10.1108/IJPPM-02-2018-0052
- Jain, R., & Jain, C. (2017). Employee Creativity: A Conceptual Framework. *Management and Labour Studies*, 41(4), 294-313. doi:10.1177/0258042x16676664
- Jeong, Y., & Kim, M. (2022). Effects of perceived organizational support and perceived organizational politics on organizational performance: Mediating role of differential treatment. *Asia Pacific Management Review*, 27(3), 190-199. doi:10.1016/j.apmr.2021.08.002
- Jindain, C., & Gilitwala, B. (2023). The factors impacting the intermediating variable of employee engagement toward employee performance in a hybrid working model. *Rajagiri Management Journal*, ahead-of-print(ahead-of-print). doi:10.1108/RAMJ-08-2023-0237
- Jindal, D., Boxall, P., Cheung, G. W., & Hutchison, A. (2022). How do work engagement and work autonomy affect job crafting and performance? An analysis in an Indian manufacturer. *Personnel Review*, ahead-of-print(ahead-of-print). doi:10.1108/PR-11-2019-0646
- Jnaneswar, K., & Ranjit, G. (2023). Unravelling the role of organizational commitment and work engagement in the relationship between self-leadership and employee creativity. *Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship*, 11(2), 158-176. doi:10.1108/EBHRM-08-2021-0164
- Joo, B.-K., & Jo, S. J. (2017). The effects of perceived authentic leadership and core self-evaluations on organizational citizenship behavior: The role of psychological empowerment as a partial mediator. *Leadership & Organization Development Journal*, 38(3), 463-481.
- Joo, B.-K., & Lim, T. (2009). The effects of organizational learning culture, perceived job complexity, and proactive personality on organizational commitment and intrinsic motivation. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 16(1), 48-60.
- Joo, B.-K., Yang, B., & McLean, G. N. (2014). Employee creativity: The effects of perceived learning culture, leader-member exchange quality, job autonomy, and proactivity. *Human Resource Development International*, 17(3), 297-317.
- Joo, B.-K., Yim, J.-H., Jin, Y. S., & Han, S. J. (2023). Empowering leadership and employee creativity: the mediating roles of work engagement and knowledge sharing. *European Journal of Training and Development*, 47(9), 881-899. doi:10.1108/EJTD-02-2022-0016

- Junça Silva, A., & Lopes, C. (2021). Cognitive and affective predictors of occupational stress and job performance: the role of perceived organizational support and work engagement. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, ahead-of-print(ahead-of-print). doi:10.1108/JEAS-02-2021-0020
- K, J., & Ranjit, G. (2022). Explicating intrinsic motivation's impact on job performance: employee creativity as a mediator. *Journal of Strategy and Management*, ahead-of-print(ahead-of-print). doi:10.1108/jsma-04-2021-0091
- Kabat-Zinn, J. (2003), "Mindfulness-based interventions in context: past, present and future", *Clinical Psychology: Science and Practice*, Vol. 10 No. 2
- Kang, T.-W., Sinha, P. N., Park, C.-I., & Lee, Y.-K. J. F. i. P. (2021). Exploring the intra entrepreneurship-employee engagement-creativity linkage and the diverse effects of gender and marital status. 12, 736914.
- Karatepe, O. M., & Aga, M. (2016). The effects of organization mission fulfillment and perceived organizational support on job performance. *International Journal of Bank Marketing*, 34(3), 368-387. doi:10.1108/ijbm-12-2014-0171
- Katsaros, K. K. (2024). Firm performance in the midst of the COVID-19 pandemic: the role of perceived organizational support during change and work engagement. *Employee Relations: The International Journal*, ahead-of-print(ahead-of-print). doi:10.1108/ER-07-2022-0313
- Kaveski, I. D. S., & Br, B. I. J. C. E. (2020). Influence of management control systems and creativity on job performance. 18, 543-556.
- Kahn, W. A. (2010). The essence of engagement: Lessons from the field. In *Handbook of employees engagement*. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing. doi: 10.4337/9781849806374.
- Khan, S. M., & Abbas, J. (2022). Mindfulness and happiness and their impact on employee creative performance: Mediating role of creative process engagement. *Thinking Skills and Creativity*, 44, 101027. doi:10.1016/j.tsc.2022.101027
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.
- Khodakarami, N., & Dirani, K. (2020). Drivers of employee engagement: differences by work area and gender. *Industrial and Commercial Training*, 52(1), 81-91. doi:10.1108/ict-06-2019-0060
- Kim, T.-Y., Hon, A. H., & Crant, J. M. (2009). Proactive personality, employee creativity, and newcomer outcomes: A longitudinal study. *J Bus Psychol*, 24(1), 93-103.
- Klijn, M., & Tomic, W. (2010). A review of creativity within organizations from a psychological perspective. *Journal of Management Development*, Vol. 29 (4), 322 - 343. doi:http://dx.doi.org/10.1108/02621711011039141
- Kor, Y. Y., Mahoney, J. T., & Michael, S. C. (2007). Resources, Capabilities and Entrepreneurial Perceptions. *Journal of Management Studies*, 44-7, 0022-2380.

- Kundi, Y. M., Aboramadan, M., & Abualigah, A. (2023). Linking paradoxical leadership and individual in-role and extra-role performance: a multilevel examination. *Management Decision*, ahead-of-print(ahead-of-print). doi:10.1108/MD-10-2022-1353.
- Kusumah, E.P. (2023). *Metode Penelitian Bisnis: Analisis Data Melalui SPSS dan Smart-PLS*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Kwan, H. K., Zhang, X., Liu, J., & Lee, C. (2018). Workplace ostracism and employee creativity: An integrative approach incorporating pragmatic and engagement
- Lau, C. K., Pal, S., Mahalik, M. K. & Gozgor, G. (2022). Economic Globalization Convergence In High And Low Globalized Developing Economies: Implications For The Post Covid-19 Era. *Economic Analysis And Policy*, 76, 1027-1039.
- Langer, E.J. (1997), *The Power of Mindful Learning*, Addison-Wesley, Reading, MA.
- Lewiuci, P. G., & Mustamu, R. H. (2016). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Produsen Senapan Angin. *Jurnal Agora*, 4(2), 101–107.
- Li, Fay, D., Frese, M., Harms, P. D., & Gao, X. Y. (2014). Reciprocal relationship between proactive personality and work characteristics: A latent change score approach. *Journal of Applied Psychology*, 99(5), 948.
- Li, M., Jameel, A., Ma, Z., Sun, H., Hussain, A., Mubeen, S. J. P. R., & Management, B. (2022). Prism of Employee Performance Through the Means of Internal Support: A Study of Perceived Organizational Support. 15, 965.
- Li, X., Zhang, C., Li, C., Shi, W., Wang, F., Wang, Q., & Zhang, Y. (2023). Mindfulness Makes Employees More Creative? The Mediating Role of Psychological Capital and Creative Process Engagement. *The Journal of Creative Behavior*. doi:10.1002/jocb.613
- Li, Z., Duverger, P., & Yu, L. (2018). Employee creativity trumps supervisor-subordinate guanxi: Predicting prequitting behaviors in China's hotel industry. *Tourism Management*, 69, 23-37. doi:10.1016/j.tourman.2018.05.004
- Liao, S.-H., Hu, D.-C., & Huang, Y.-C. (2022). Employee emotional intelligence, organizational citizen behavior and job performance: a moderated mediation model investigation. *Employee Relations: The International Journal*, 44(5), 1109-1126. doi:10.1108/ER-11-2020-0506
- Liu, W. (2016). Effects of positive mood and job complexity on employee creativity and performance. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 44(5), 865-880.
- Liu, X., Yu, J., Guo, Q., & Li, J. (2022). Employee engagement, its antecedents and effects on business performance in hospitality industry: a multilevel analysis. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 34(12), 4631-4652. doi:10.1108/ijchm-12-2021-1512
- Lyu, Y., Zhu, H., Huang, E. G., & Chen, Y. (2024). The black sheep in hospitality

- organizations: how and when coworker service sabotage hinders employee service creativity. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 36(1), 312-328. doi:10.1108/IJCHM-07-2022-0822
- Machado, M., Coelho, F., Pina e Cunha, M., & Oldham, G. (2023). Mindfulness and Frontline Employees' Creativity: The Mediating Effect of Intrinsic Motivation and Creative Process Engagement. Paper presented at the Rethinking Management and Economics in the New 20's, Singapore.
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The Meaning of Employee Engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(01), 3-30. <https://doi.org/10.1111/j.17549434.2007.0002.x>
- Macey, W. H., Schneider, B., Barbera, K. M., & Young, S. A. (2009). The "Feel and Look" of Employee Engagement. In *Employee Engagement* (pp. 19–42). <https://doi.org/10.1002/9781444306538.ch2>
- Madjar, N., Oldham, G. r., & Pratt, M. g. (2002). There's no place like home? The contributions of work and nonwork Creativity support to employees' Creative performance. *Academy of Management Journal*, 45(4), 757-767.
- Mahmoud, M. A. S., Mustamil, N. M., & Seng, T. L. (2023). Transformational Leadership, Mindfulness, and Employee Creativity: A Moderating Effect of Improvisation- Evidence from the Hospitality Industry in the Kingdom of Bahrain. *Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism*, 1-28. doi:10.1080/1528008x.2023.2168833
- Malahayati, M., Masui, T., & Anggraeni, L. (2021). An assessment of the short-term impact of COVID-19 on economics and the environment: A case study of Indonesia. *Economia*, 22(3), 291-313. doi:<https://doi.org/10.1016/j.econ.2021.12.003>
- Malik, P., & Malik, P. (2021). Investigating the impact of knowledge sharing system on workplace deviance: a moderated mediated process model in Indian IT sector. *Journal of Knowledge Management*, 25(8), 2088-2114. doi:10.1108/jkm-07-2020-0567
- Meira, J. V. d. S., & Hancer, M. (2021). Using the social exchange theory to explore the employee-organization relationship in the hospitality industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 33(2), 670-692. doi:10.1108/IJCHM-06-2020-0538
- Muñoz-Doyague, M. F., & Nieto, M. (2012). Individual creativity performance and the quality of interpersonal relationships. *Industrial Management & Data Systems*, 112(1), 125-145. doi:10.1108/02635571211193671
- Muse, L. A., & Wadsworth, L. L. (2012). An examination of traditional versus non-traditional benefits. *Journal of Managerial Psychology*, 27(2), 112-131. doi:10.1108/02683941211199527
- Narayanamurthy, G., & Tortorella, G. (2021). Impact of COVID-19 outbreak on employee performance – Moderating role of industry 4.0 base technologies. *International Journal of Production Economics*, 234, 108075. doi:<https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2021.108075>
- Nasifoglu Elidemir, S., Ozturen, A., & Bayighomog, S. W. (2020). Innovative Behaviors, Employee Creativity, and Sustainable Competitive Advantage: A Moderated Mediation. *Sustainability*, 12(8). doi:10.3390/su12083295

- Nazir, O., & Islam, J. U. (2017). Enhancing organizational commitment and employee performance through employee engagement. *South Asian Journal of Business Studies*, 6(1), 98-114. doi:10.1108/SAJBS-04-2016-0036
- Nazir, O., Islam, J. U., & Rahman, Z. (2021). Effect of CSR participation on employee sense of purpose and experienced meaningfulness: A self-determination theory perspective. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 46, 123-133. doi:https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2020.12.002
- Nezakati, H., Asgari, O., Karimi, F., & Kohzadi, V. (2010). Fostering organizational citizenship behavior (OCB) through human resources empowerment (HRE). *World Journal of Management*, 2(3), 47-64.
- Nezakati, H., Asgari, O., Karimi, F., & Kohzadi, V. (2010). Fostering organizational citizenship behavior (OCB) through human resources empowerment (HRE). *World Journal of Management*, 2(3), 47-64.
- Ngo, L. V., Nguyen, N. P., Lee, J., & Andonopoulos, V. (2020). Mindfulness and job performance: Does creativity matter? *Australasian Marketing Journal (AMJ)*, 28(3), 117-123. doi:https://doi.org/10.1016/j.ausmj.2019.12.003
- Nguyen, T. H., & Le, A. N.-H. (2019). Promoting creativity and innovation: expected and unexpected consequences. *Asia Pacific Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 13(3), 296-310. doi:10.1108/APJIE-03-2019-0008
- Oldham, G. R. C., A. (1996). Employee creativity: personal and contextual factors at work. *Academy of Management Journal*, Vol. 39 (No. 3), 607-634.
- Oldham, G. R., & Cummings, A. (1996). Employee creativity: personal and contextual factors at work. *Academy of Management Journal*, Vol. 39 (No. 3), 607-634.
- Onjewu, A. E., Olan, F., Nyuur, R. B., Paul, S. & Nguyen, H. T. T. (2022). The Effect Of Government Support On Bureaucracy, Covid-19 Resilience And Export Intensity: Evidence From North Africa. *J Bus Res*, 156, 113468.
- Ozili, P. K., & Arun, T. (2020). Spillover of COVID-19: impact on the Global Economy. In *Managing inflation and supply chain disruptions in the global economy* (pp. 41-61): IGI Global.
- Ozili, P.K. and Arun, T. (2020), "Spillover of COVID-19: impact on the global economy", available at: SSRN 3562570.
- Park, J., Han, S. J., Kim, J., & Kim, W. (2022). Structural relationships among transformational leadership, affective organizational commitment, and job performance: the mediating role of employee engagement. *European Journal of Training and Development*, 46(9), 920-936. doi:10.1108/EJTD-10-2020-0149
- Parker, S. K., & Collins, C. G. (2010). Taking stock: Integrating and differentiating multiple proactive behaviors. *Journal of Management*, 36(3), 633-662.
- Passmore, J. (2019). Mindfulness in organizations (part 1): a critical literature review. *Industrial and Commercial Training*, 51(2), 104-113. doi:10.1108/ICT-07-2018-0063
- Pattnaik, S. C., & Sahoo, R. (2021). Employee engagement, creativity and task performance: role of perceived workplace autonomy. *South Asian Journal of Business Studies*, 10(2), 227-241. doi:10.1108/SAJBS-11-2019-0196

- Pazetto, C. F., Luiz, T. T., & Beuren, I. M. (2023). Empowering leadership for contextual performance: serial mediation of organizational support and commitment. *International Journal of Productivity and Performance Management*, ahead-of-print(ahead-of-print). doi:10.1108/ijppm-04-2022-0195
- Peng, M. Y. P., Liang, Z., Fatima, I., Wang, Q., & Rasheed, M. I. (2023). The nexus between empowering leadership, job engagement and employee creativity: role of creative self-efficacy in the hospitality industry. *Kybernetes*, ahead-of-print(ahead-of-print). doi:10.1108/K-10-2022-1425
- Petrou, P. (2022). When do daily unattained tasks boost job performance? The moderating role of employee reflexivity and mindfulness. *The International Journal of Human Resource Management*, 33(20), 4058-4079. doi:10.1080/09585192.2021.1945653
- Pham-Thai, N. T., McMurray, A. J., Muenjohn, N., & Muchiri, M. (2018). Job engagement in higher education. *Personnel Review*, 47(4), 951-967. <https://doi.org/10.1108/PR-072017-0221>
- Prabheesh, K. P., Anglingkusumo, R. & Juhro, S. M. (2021). The Dynamics Of Global Financial Cycle And Domestic Economic Cycles: Evidence From India And Indonesia. *Economic Modelling*, 94, 831-842.
- Pradhan, R. K., Jena, L. K. J. B. P., & Research. (2017). Employee performance at workplace: Conceptual model and empirical validation. 5(1), 69-85.
- Pradhan, R. K., Jena, L. K. J. B. P., & Research. (2017). Employee performance at workplace: Conceptual model and empirical validation. 5(1), 69-85.
- Putra, A. S. B., Evi Dewi, & Kartikasari, D. (2024). Psychological Empowerment and Psychological Well-Being as Job Performance Mediators. *Journal of Business Management and Economic Development*, 2(01), 127-141. doi:10.59653/jbmed.v2i01.372
- Rabbani, M. R., Kayani, U., Bawazir, H. S., & Hawaldar, I. T. (2022). A commentary on emerging markets banking sector spillovers: Covid-19 vs GFC pattern analysis. *Heliyon*, 8(3), e09074. doi:10.1016/j.heliyon.2022.e09074
- Rahman, M. M., Khaled Rahman, S. M., & Ahmed, S. (2023). Determinants of efficiency of non-bank financial institutions: an empirical evidence from Bangladesh. *Asian Journal of Economics and Banking*, ahead-of-print(ahead-of-print). doi:10.1108/AJEB-07-2022-0092
- Rahman, U. U., Rehman, C. A., Imran, M. K., & Aslam, U. (2017). Does team orientation matter? Linking work engagement and relational psychological contract with performance. *Journal of Management Development*, 36(9), 1102-1113. doi:10.1108/JMD-10-2016-0204
- Reb, J., & Atkins, P. (2015). *Mindfulness in organizations: Foundations, research, and applications*. Cambridge: Cambridge University Press. 1–148. doi: 10.1017/CBO9781107587793.
- Rebecchi, K., & Hagège, H. (2022). Educating Through Attentional States of Consciousness, an Effective Way to Develop Creative Potential? , 7. doi:10.3389/feduc.2022.774685

- Reiter-Palmon, R., Kennel, V., & Kaufman, J. C. (2018). Individual Creativity in the Workplace: An Introduction. xv-xxiii. doi:10.1016/b978-0-12-813238-8.10000-2
- Rescalvo-Martin, E., Gutierrez, L., & Llorens-Montes, F. J. (2022). Extra-role service under pressure in the hospitality industry: The role of mindfulness. *Tourism Management Perspectives*, 44, 101030. doi:https://doi.org/10.1016/j.tmp.2022.101030
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698.
- Riduwan, (2010). *Teknik Pengumpulan Data*. Edisi kelima. Yogyakarta: BPFE.
- Ridwan, M., Mulyani, S. R., & Ali, H. J. S. R. i. P. (2020). Improving employee performance through perceived organizational support, organizational commitment and organizational citizenship behavior. 11(12).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior* (Vol. 16th ed). New Jersey: Pearson.
- Robinson, V. M. J., & Timperley, H. S. (2013). School improvement through theory engagement. In *Advances in Program Evaluation* (Vol. 14). Emerald Group Publishing Limited. https://doi.org/10.1108/S1474-7863(2013)0000014010
- Rummler, G. A., & Brache, A. P. (1995). *Improving Performance: How to Manage the White Space on the Organization Chart* (2nd ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass, Inc
- Level of Integration among Supply Chain Members in Moving towards the Adoption of Sustainable Supply Chain Management in Ethiopian Manufacturing Industries
- Runco, M. A. (2001). Introduction to the Special Issue: Commemorating Guilford's 1950 Presidential Address. *Creativity Research Journal*, 13.
- Sabir, I., Ali, I., Majid, M. B., Sabir, N., Mehmood, H., Rehman, A. U., & Nawaz, F. (2022). Impact of perceived organizational support on employee performance in IT firms – a comparison among Pakistan and Saudi Arabia. *International Journal of Organizational Analysis*, 30(3), 795-815. doi:10.1108/IJOA-10-2019-1914
- Sadati, S. (2012). A survey relation of organizational culture and organizational citizenship behavior with employees' empowerment. *Management Science Letters*, 2(6), 2175-2186.
- Saeed, M. M., Chipamaunga, T., & Pansuwong, W. (2023). Fear of pandemic and associated challenges of employees' engagement in Asia: the critical role of support in a post pandemic context. *Journal of Asia Business Studies*, ahead-of-print(ahead-of-print). doi:10.1108/JABS-03-2022-0107
- Santosa, T. E. C. (2012). Memahami dan mendorong terciptanya. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 207–216.
- Sameer, S. K. (2022). Managing employees' performance in Indian public sector undertakings during COVID-19 pandemic-induced blended working. *South Asian Journal of Business Studies*, ahead-of-print(ahead-of-print). doi:10.1108/SAJBS-05-2021-0170
- Sarwar, A., & Muhammad, L. (2020). Impact of employee perceptions of mistreatment on organizational performance in the hotel industry.

- International Journal of Contemporary Hospitality Management, 32(1), 230-248. doi:10.1108/IJCHM-01-2019-0046
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. J. J. o. H. s. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. 3, 71-92.
- Sekaran, Uma., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (7th Ed). United Kingdom: Wiley.
- Sembiring, M. J., Eliyana, A., Arief, Z., Mardhatillah, S., Gunawan, D. R., & Anwar, A. J. W. (2022). Perceived Organizational Support And Job Satisfaction To Create Creativity. 19(2).
- Semedo, A. S. D., Coelho, A. F. M., & Ribeiro, N. M. P. (2016). Effects of authentic leadership, affective commitment and job resourcefulness on employees’
- Sekiguchi, T. (2004). Person-Organization Fit And Person-Job Fit in Employee Selection: A Review of the Literature. *Osaka Keidai Ronshu*, 54(6), 179-196. creativity and individual performance. *Leadership & Organization Development Journal*, 37(8), 1038-1055. doi:10.1108/lodj-02-2015-0029.
- Shah, A. M. (2020). Honey, find me the moon: exploring engagement on dating and matrimony platforms. *Young Consumers*, 21(2), 171-192. <https://doi.org/10.1108/YC01-2019-0948>
- Shalley, C. E., Zhou, J., & Oldham, G. R. (2004). The Effects of Personal and Contextual Characteristics on Creativity: Where Should We Go from Here? *Journal of Management*, 30(6), 933-958. doi:10.1016/j.jm.2004.06.007
- Shantz, A., Alfes, K., & Latham, G. P. (2014). The Buffering Effect of Perceived Organizational Support on the Relationship Between Work Engagement and Behavioral Outcomes. *Human Resource Management*, 55(1), 25-38. doi:10.1002/hrm.21653
- Shin, S. J., Kim, T.-Y., Lee, J.-Y., & Bian, L. (2012). Cognitive Team Diversity and Individual Team Member Creativity: A Cross-Level Interaction. *Academy of Management Journal*, 55(1), 197-212. doi:10.5465/amj.2010.0270
- Singh, Y., & Phoolka, S. (2024). Unleashing the creative spark: the mediating role of employee work engagement on the relationship between employee training and creativity. *International Journal of Educational Management*, ahead-of-print(ahead-of-print). doi:10.1108/IJEM-07-2023-0342
- Siagian, P Sondang. (1997). *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, Edisi 2 , PT. Gunung Agung, Jakarta.
- Siegel, R.D., Germer, C.K., & Olendzki, A. (2009), “Mindfulness: what is it? Where did it come from?”, *Didonna, F. (Ed.), Clinical Handbook of Mindfulness*, Springer, New York, pp. 17-36.
- Sousa, C. M. P., Coelho, F., & Silva, S. C. (2022). Do goal orientations really influence performance? *International Journal of Retail & Distribution Management*, 51(2), 262-283. doi:10.1108/ijrdm-12-2021-0593

- Srivastava, S., Pathak, D., Soni, S., & Dixit, A. (2024). Does green transformational leadership reinforce green creativity? The mediating roles of green organizational culture and green mindfulness. *Journal of Organizational Change Management*, ahead-of-print(ahead-of-print). doi:10.1108/JOCM-09-2023-0364
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet
- Suifan, T. S., Abdallah, A. B., & Al Janini, M. (2018). The impact of transformational leadership on employees' creativity. *Management Research Review*.
- Sunaryo, S., Suyono, J., Sarwoto, S., Fibayani, A., Barkah, & Trisnawati, J. (2023). How does mindfulness affect employee attitude and behavior toward work-related outcomes? *Tourism and hospitality management*, 29, 505-516. doi:10.20867/thm.29.4.3
- Tang, G., Yu, B., Cooke, F. L., & Chen, Y. (2017). S High-performance work system and employee creativity. *Personnel Review*, 46(7), 1318-1334. doi:10.1108/pr-09-2016-0235
- Tian, W., Wang, H., Rispens, S. J. I. j. o. e. r., & health, p. (2021). How and when job crafting relates to employee creativity: the important roles of work engagement and perceived work group status diversity. 18(1), 291.
- Tiwari, S., & Garg, P. (2019). Promoting Basic Need Satisfaction at Workplace: The Relevance of Mindfulness in Support of Job Performance of Employees. 8(1), 1-15. doi:10.1177/2278682118785812
- To, W. M., & Yu, B. T. W. (2023). Impact of difficult coworkers on employees' turnover intention: the mediating roles of perceived organizational support and affective commitment. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, ahead-of-print(ahead-of-print). doi:10.1108/APJBA-11-2022-0477
- Tongchaiprasit, P., & Ariyabuddhiphongs, V. (2016). Creativity and turnover intention among hotel chefs: The mediating effects of job satisfaction and job stress. *International Journal of Hospitality Management*, 55, 33-40.
- Tseng, S.-M., & Lee, P.-S. (2014). The effect of knowledge management capability and dynamic capability on organizational performance. *Journal of Enterprise Information Management*, 27(2), 158-179. doi:10.1108/JEIM-05-2012-0025
- Ulrich, F. (2018). Exploring Divergent and Convergent Production in Idea Evaluation: Implications for Designing Group Creativity Support Systems. *Communications of the Association for Information Systems*, 101-132. doi:10.17705/1cais.04306
- Vo, T. A., Mazur, M., & Thai, A. (2022). The impact of COVID-19 economic crisis on the speed of adjustment toward target leverage ratio: An international analysis. *Finance Research Letters*, 45, 102157. doi:https://doi.org/10.1016/j.frl.2021.102157
- Wang, C., Ilyas, B., Ni, G., & Rasheed, M. I. (2023). Leveraging employee engagement and creativity through ethical leadership: the role of employee ambidexterity in the hospitality industry. *Kybernetes*, ahead-of-print(ahead-of-print). doi:10.1108/K-10-2022-1403

- Wang, C., Zhang, Q., Lu, L., & Tang, F. (2024). *Micro understanding of the macro: employee perception, corporate social responsibility and job performance. Management Decision*, ahead-of-print(ahead-of-print). doi:10.1108/MD-11-2022-1496
- Wang, C.-J. J. B. S. (2022). Exploring the Mechanisms Linking Transformational Leadership, Perceived Organizational Support, Creativity, and Performance in Hospitality: *The Mediating Role of Affective Organizational Commitment*.12(10), 406.
- Wang, X., Wen, X., Paşamehmetoğlu, A., & Guchait, P. (2021). Hospitality employee's mindfulness and its impact on creativity and customer satisfaction: The moderating role of organizational error tolerance. *International Journal of Hospitality Management*, 94, 102846. doi:https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102846
- Wang, Z., Du, J., Tse, H. H. M., Gu, J., Meng, H., & Zhao, Q. (2022). Subdimensions of total rewards satisfaction and creativity among R&D employees: a moderated mediation model. *Personel Review*, 51(9), 2312-2327. doi:10.1108/PR-12-2019-0656
- Wann-Yih, W. (2011). *The Impacts Of Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, And Organizational Commitment On Job Performance In Hotel Industry*.
- Wallace, B.A. , Shapiro, S.L. , 2006. Mental balance and well-being: building bridges between Buddhism and Western psychology. *Am. Psychol.* 61 (7), 690–701 .
- Wihler, A., Hülshager, U. R., Reb, J., & Menges, J. I. (2022). It's so boring – or is it? Examining the role of mindfulness for work performance and attitudes in monotonous jobs. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 95(1), 131-154. doi:10.1111/joop.12370
- Wojtczuk-Turek, A., & Turek, D. (2015). The significance of perceived social-organization climate for creating employees' innovativeness The mediating role of person-organization fit. *Management Research Review*, 39(2), pp.167-195. doi:https://doi.org/10.1108/MRR-11-2015-0268
- Woodman, R. W., Sawyer, J. E., & Griffin, R. W. (1993). *Toward a theory of organisational creativity. Academy of Management Review*, Vol. 18 No. 2, pp. 293-321.
- Yan, Z., Mansor, Z. D., & Choo, W. C. (2023). Family incivility, emotional exhaustion, and hotel employees' outcomes: a moderated mediation model. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 35(9), 3053-3076. doi:10.1108/IJCHM-05-2022-0573
- Yang, H., Zhou, D. J. P. R., & Management, B. (2022). *Perceived Organizational Support and Creativity of Science-Technology Talents in the Digital Age: The Effects of Affective Commitment, Innovative Self-Efficacy and Digital Thinking*. 2421-2437.
- Yoon, S. K., Kim, J. H., Park, J. E., Kim, C. J., & Song, J. H. (2020). Creativity and knowledge creation: the moderated mediating effect of perceived organizational support on psychological ownership. *European Journal of*

- Training and Development*, 44(6/7), 743-760. doi:10.1108/EJTD-10-2019-0182
- Yoon, S., & Suh, H. (2004). Ensuring IT consulting SERVQUAL and user satisfaction: a modified measurement tool. *Information Systems Frontiers*, 6(4), 341-351.
- Younis, S., Bashir, S., Irshad, M., & Javed, B. (2023). Impact of the Paradoxical Leadership on Employee Creativity: *Testing a Moderated Mediation Model*. 13(2), 21582440231182615. doi:10.1177/21582440231182615
- Yu, C., & Frenkel, S. J. (2013). Explaining task performance and creativity from perceived organizational support theory: Which mechanisms are more important. *Journal of Organizational Behavior*, 34(8), 1165-1181. doi:10.1002/job.1844
- Zhang, J., Xie, C., & Morrison, A. M. (2021). The effect of corporate social responsibility on hotel employee safety behavior during COVID-19: The moderation of belief restoration and negative emotions. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 46, 233-243. doi:https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2020.12.011
- Zheng, M., Xu, Z., & Qu, Y. (2022). The Effect of Mindful Leadership on Employee Innovative Behavior: *Evidence from the Healthcare Sectors in China*. 19(19), 12263.
- Zhou, J., & George, J. M. J. A. o. M. j. (2001). When job dissatisfaction leads to creativity: *Encouraging the expression of voice*. 44(4), 682-696.