

Pengaruh *Job Enrichment* (Pengayaan Pekerjaan) terhadap Kreativitas dan Inovasi Karyawan *Cleaning Service* di UNPRI

<u>INFO PENULIS</u>	<u>INFO ARTIKEL</u>
Ricky Satria Laia Universitas Tjut Nyak Dhien Medan rickysatrialaia@gmail.com +6281233525591	ISSN: 2963-8933 Vol. 5, No. 1 Februari 2026 http://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajpp
Indah Sari Liza Lubis Universitas Tjut Nyak Dhien Medan Indah99_psycho@yahoo.com +6281396274818	

© 2026 Arden Jaya Publisher All rights reserved

Saran Penulisan Referensi:

Laia, R. S., & Lubis, I. S. L. (2026). Pengaruh Job Enrichment (Pengayaan Pekerjaan) terhadap Kreativitas dan Inovasi Karyawan *Cleaning Service* di UNPRI. *Arus Jurnal Psikologi dan Pendidikan*, 5 (1), 270-281.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job enrichment* terhadap kreativitas dan inovasi karyawan *cleaning service* di Universitas Prima Indonesia (UNPRI). Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan teknik survei terhadap 34 karyawan *cleaning service* sebagai sampel. Data dianalisis menggunakan uji regresi linier berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job enrichment* berpengaruh positif terhadap kreativitas namun tidak signifikan, sedangkan terhadap inovasi menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Secara simultan, *job enrichment* berpengaruh signifikan terhadap kreativitas dan inovasi karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa penerapan *job enrichment* penting untuk meningkatkan perilaku inovatif karyawan, meskipun pengembangan kreativitas memerlukan dukungan tambahan.

Kata Kunci : *Job enrichment*, kreativitas, inovasi karyawan

Abstract

This study aims to examine the effect of job enrichment on the creativity and innovation of cleaning service employees at Universitas Prima Indonesia (UNPRI). The research employed a quantitative approach using a survey method with 34 cleaning service employees as the research sample. Data were analyzed using multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and coefficient of determination. The results indicate that job enrichment has a positive but not significant effect on creativity, while it has a positive and significant effect on innovation. Simultaneously, job enrichment has a significant effect on employee creativity and innovation. These findings suggest that the implementation of job enrichment is important in enhancing innovative behavior, although the development of creativity requires additional support.

Keywords: Job enrichment employee creativity, innovation.

A. Pendahuluan

Perusahaan *cleaning service* merupakan entitas bisnis yang menyediakan layanan kebersihan bagi berbagai jenis bangunan, seperti perkantoran, rumah sakit, kampus, pusat perbelanjaan, dan fasilitas umum lainnya. Peran utama *cleaning service* tidak hanya sebatas menjaga kebersihan ruangan, tetapi juga mencakup perawatan fasilitas, pengelolaan sampah, serta memastikan kenyamanan lingkungan kerja maupun layanan publik. Di Indonesia, keberadaan perusahaan *cleaning service* semakin penting seiring dengan meningkatnya kebutuhan akan layanan profesional dalam menjaga kebersihan, khususnya di lingkungan kerja dan pendidikan.

Salah satu institusi pendidikan tinggi yang memanfaatkan *layanan cleaning service* adalah Universitas Prima Indonesia (UNPRI). Layanan ini digunakan untuk menjaga kebersihan berbagai area kampus, termasuk ruang kelas, kantor, toilet, koridor, laboratorium, serta area umum lainnya. Para pekerja *cleaning service* di Universitas Prima Indonesia (UNPRI) memiliki tanggung jawab utama dalam memastikan kebersihan lingkungan kampus setiap hari. Sistem kerja yang diterapkan umumnya dibagi ke dalam dua shift, yaitu pagi dan sore, dengan jumlah tenaga kerja sebanyak 34 orang, di mana setiap lantai didukung oleh dua orang petugas kebersihan.

Namun demikian, terdapat fenomena yang cukup mencolok, yaitu pekerjaan *cleaning service* sering kali dianggap monoton, rutin, dan kurang menantang. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan rasa jenuh, menurunkan motivasi kerja, serta menghambat berkembangnya kreativitas dan inovasi. Padahal, kreativitas dan inovasi sesungguhnya sangat dibutuhkan bahkan dalam bidang pekerjaan kebersihan. Kreativitas, misalnya, dapat ditunjukkan melalui kemampuan menemukan metode kerja yang lebih cepat dan efisien, sedangkan inovasi dapat diwujudkan dengan , pemanfaatan peralatan kebersihan modern, atau ide penataan ruangan yang lebih efektif.

Salah satu faktor yang diyakini mampu meningkatkan kreativitas dan inovasi karyawan adalah *job enrichment* atau pengayaan pekerjaan. Francisca (2012) menjelaskan bahwa *job enrichment* merupakan perluasan rancangan tugas yang bertujuan memberikan makna lebih pada pekerjaan, sekaligus mendorong kreativitas dan inovasi melalui keterlibatan karyawan dalam aspek perencanaan, penyelenggaraan organisasi, dan pengawasan. Sejalan dengan hal tersebut, Carissa dan Silvia (2015) menambahkan bahwa *job enrichment* merupakan proses mendesain ulang pekerjaan agar pekerja memiliki lebih banyak otonomi, tanggung jawab, serta mendapatkan umpan balik yang memadai. Dengan adanya *job enrichment*, pekerjaan yang semula bersifat rutin dan cenderung monoton dapat berubah menjadi lebih menantang, bermakna, sekaligus memberikan ruang bagi karyawan untuk menyalurkan gagasan-gagasan kreatif.

Dalam konteks peningkatan kinerja organisasi, kreativitas menjadi faktor penting. Kreativitas telah diidentifikasi sebagai salah satu elemen krusial yang membantu perusahaan mencapai kesuksesan (Inam, dkk., 2021). Menurut Shelley, dkk. (2004), kreativitas karyawan mencakup pengembangan ide-ide baru yang berpotensi bermanfaat dalam menciptakan produk, praktik, layanan, atau prosedur di perusahaan. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk mendorong kreativitas karyawan serta menemukan pendekatan inovatif guna memenuhi kebutuhan yang terus berkembang (Berg, dkk., 2018). Amabile, dkk. (2005) dan Madjar, dkk. (2002) menegaskan bahwa kreativitas tidak hanya berkaitan dengan siapa yang kreatif dan bagaimana organisasi mendukungnya, tetapi juga tentang bagaimana tindakan kreatif dapat dimanfaatkan untuk meraih peluang dan bersaing dalam dinamika bisnis yang terus berubah.

Lebih lanjut, Zakharia, dkk. (2018) menekankan bahwa inovasi telah lama dianggap sebagai kunci daya saing dan keberhasilan organisasi. Dalam konteks perusahaan *cleaning service*, inovasi karyawan diwujudkan melalui upaya pembaruan ide, pengembangan metode kerja baru, atau penerapan pendekatan kreatif yang mampu meningkatkan kualitas layanan, efisiensi kerja, serta kenyamanan lingkungan. Inovasi ini dapat berupa penggunaan teknologi dan peralatan modern, pengelolaan sampah yang lebih efektif, maupun penerapan strategi komunikasi yang lebih adaptif dalam memberikan layanan kepada pelanggan.

Job enrichment sendiri memiliki sejumlah manfaat positif, antara lain peningkatan motivasi, produktivitas, kepuasan kerja, serta kreativitas karyawan. Akan tetapi, di sisi lain, terdapat pula potensi dampak negatif, khususnya apabila pengayaan pekerjaan tidak diimbangi dengan pelatihan maupun dukungan yang memadai. Dalam kondisi demikian, *job enrichment* justru dapat meningkatkan tekanan kerja yang berimplikasi pada penurunan kinerja karyawan.

Selain *job enrichment*, terdapat dua variabel penting yang juga perlu diperhatikan, yakni kreativitas dan inovasi. Kreativitas dipahami sebagai kemampuan menghasilkan ide-ide baru yang bermanfaat dalam menyelesaikan masalah, sedangkan inovasi merujuk pada penerapan ide-ide tersebut dalam bentuk tindakan nyata. Dalam konteks *cleaning service* di Universitas Prima Indonesia (UNPRI), kreativitas karyawan tercermin melalui inisiatif dalam menggunakan alat maupun metode pembersihan yang lebih efisien. Beberapa contoh nyata di antaranya adalah pembuatan alat bantu sederhana untuk menjangkau area yang sulit dibersihkan, penggunaan tiner untuk menghapus noda tinta, pemanfaatan bahan prostek untuk mengatasi noda kuning pada sudut toilet, serta penggunaan kifa untuk menghilangkan karat atau bayangan pada permukaan stainless.

Inovasi dalam konteks pekerjaan *cleaning service* di Universitas Prima Indonesia (UNPRI) merujuk pada berbagai upaya pembaruan, penyempurnaan, dan cara kerja baru yang dilakukan oleh petugas kebersihan untuk meningkatkan kualitas layanan, efisiensi kerja, dan kepuasan civitas akademik. Inovasi ini muncul sebagai respons terhadap kebutuhan lingkungan kampus yang terus berkembang, tuntutan standar kebersihan yang lebih tinggi, dan kebutuhan untuk memberikan pelayanan lebih cepat serta lebih profesional. Ada beberapa contoh inovasi sebagai berikut : Inovasi pada metode kerja seperti penggunaan teknik pembersihan cepat untuk area yang beresiko tinggi seperti toilet dan koridor sehingga pekerjaan lebih efisien, inovasi penggunaan alat dan teknologi seperti vacuum otomatis, floorscrubber, dan mop microfiber sehingga hasil lebih bersih dan waktu kerja lebih singkat, Inovasi pada prosedur pelayanan seperti untuk menyesuaikan kebutuhan kampus, misalnya SOP toilet, ruang kelas, area laboratorium, dan ruang dosen.

Dengan demikian, penelitian mengenai *job enrichment*, kreativitas, dan inovasi pada karyawan *cleaning service* di Universitas Prima Indonesia (UNPRI) menjadi penting untuk dilakukan. Penelitian ini diharapkan mampu menjelaskan bagaimana *job enrichment* berpengaruh terhadap kreativitas dan inovasi, serta bagaimana ketiga aspek tersebut secara bersama-sama berdampak pada peningkatan kinerja dan kualitas hasil kerja tenaga *cleaning service* di lingkungan universitas.

B. Metodologi

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2022), metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dengan teknik pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, serta analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik. Tujuan utama metode ini adalah untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

2. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2017), "populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya." Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Cleaning Service UNPRI yang berjumlah 34 orang karyawan.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2017), "sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut." Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan nonprobability sampling dengan metode sampling jenuh (sensus). Menurut Sugiyono (2017), sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Oleh karena itu, seluruh populasi penelitian ini yang berjumlah 34 orang dijadikan sebagai sampel.

c. Teknik pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan untuk memperoleh informasi yang relevan dan akurat sesuai dengan variabel penelitian. Menurut Sugiyono (2017), teknik pengumpulan data dapat dilakukan melalui kuesioner, observasi, maupun gabungan keduanya. Dalam penelitian ini digunakan tiga teknik, yaitu:

1. Observasi: Pengamatan langsung terhadap objek penelitian untuk memperoleh data yang akurat.
2. Wawancara: Percakapan terarah yang dilakukan secara langsung dengan informan untuk memperoleh data yang lebih mendalam.

3. Kuesioner/Angket: Seperangkat pertanyaan tertulis yang diberikan kepada responden dengan menggunakan skala Likert 5 poin.

d. Instrument Penelitian

Menurut Sugiyono (2022), instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data sesuai dengan variabel yang diteliti. Instrumen penelitian dalam studi ini terdiri atas:

1. Skala *Job Enrichment*

Job enrichment memberikan pekerja otonomi, tanggung jawab dan umpan balik yang lebih. Menurut Andre (2008, p.134), indikator yang digunakan sebagai berikut: Memberikan dua tugas atau lebih secara bersamaan (*Put two or more tasks together*), membuat pekerjaan tersebut yang lebih besar, lebih bermakna dan lebih menantang, Menciptakan unit kerja alami (*Create natural work units*), membangun pekerjaan berdasarkan tugas yang penting, Membangun hubungan dengan konsumen (*Establish client relationships*), membangun hubungan langsung antara pekerja dan pelanggan, Memperluas pekerjaan secara vertical (*Expand jobs vertically*), mengambil alih beberapa pekerjaan yang sebelumnya ditugaskan untuk manajemen, Membuka saluran umpan balik (*Open feedback channels*), umpan balik bisa berasal dari pekerjaan itu sendiri, pelanggan, atau manajer.

Tabel 1. Blueprint Job Enrichment

Variabel	Indikator	Item	Jumlah
Job Enrichment	Memberi dua tugas atau lebih secara bersama (<i>Put two or more tasks together</i>)	1,2,3	3
	Menciptakan unit kerja alami (<i>Create natural work units</i>)	4,5,6	3
	Membangun hubungan dengan konsumen (<i>Establish client relationships</i>)	7,8	2
	Memperluas pekerjaan secara vertikal (<i>Expand jobs vertically</i>)	9,10	2
	Membuka saluran umpan balik (<i>Feedback channels</i>)	11,12	2

2. Skala Kreativitas

Guilford dalam munandar (2009) menyatakan kreativitas merupakan suatu kemampuan berpikir yang luas atau pemikiran yang memiliki beraneka macam alternatif jawaban terhadap suatu persoalan yang sama benarnya untuk memecahkan suatu masalah. Adapun beberapa indikator-indikator dari kreativitas antara lain sebagai berikut : Kelancaran, Fleksibilitas, Orisinalitas, Elaborasi, Kepekaan dalam masalah.

Tabel 2. Blueprint kreativitas

Variabel	Indikator	Item	Jumlah
Kreativitas	Kelancaran (<i>fluency of thinking</i>)	1,2,3	3
	Keluwesannya berpikir (<i>Flexibility</i>)	1,2,3	3
	Elaborasi (<i>Elaboration</i>)	1,2,3	3
	Orisinalitas (<i>Originality</i>)	1,2,3,4	4

3. Skala Inovasi

Penulis menggunakan instrumen penelitian yaitu skala ukur untuk mengukur innovative work behavior yang dikembangkan dan di validasi oleh De Jong & Den Hartog, (2010). Adapun blueprint terkait skala ukur yang dikembangkan oleh De Jong & Den Hartog, (2010) adalah sebagai berikut: Pengeksplorasi ide, Pemunculan ide, Mewujudkan ide, Pengaplikasian ide.

Tabel 3. Blueprint inovasi

Inovasi	Indikator	Item	Jumlah
Idea Exploration	-Mencari ide-ide baru terkait pekerjaan. -Mencari solusi terkait penyelesaian masalah. -Memiliki kepekaan lebih terhadap lingkungan kerja.	3,4,5	3
Idea Generation	-Memikirkan cara untuk mengembangkan diri.	1,2	2
Idea Chomptioning	-Memiliki kemampuan untuk menyakinkan individu lain terkait penerapan idenya.	6,7	2
Idea Implementation	-Berperan aktif penerapan ide	8,9,10	3

e. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2017) Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data yang lain terkumpul. Kegiatan analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data dari setiap variabel yang diteliti. Data dianalisis menggunakan uji regresi linier berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi.

C. Hasil dan Pembahasan

1. Hasil

Hasil penelitian ini akan menunjukkan karakteristik karyawan *cleaning service* dan pengaruh *job enrichment* terhadap kreativitas dan inovasi karyawan *cleaning service*.

Tabel 4. Karakteristik Responden

Karakteristik Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	14	41%
Perempuan	20	59%
Total	34	100%
Umur		
18-25 tahun	23	68%
25-30 tahun	11	32%
Total	34	100%

Tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan *cleaning service* usia 18-25 tahun sebanyak 23 orang, karyawan *cleaning service* usia 25-30 tahun sebanyak 11 orang dan jumlah karyawan *cleaning service* usia 18-25 tahun sebanyak 23 orang, karyawan *cleaning service* usia 25-30 tahun sebanyak 11 orang

Tabel 5. Hasil Uji Validasi Job Enrichment

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X1	0.558	0.2826	Valid
2	X2	0.513	0.2826	Valid
3	X3	0.962	0.2826	Valid
4	X4	0.433	0.2826	Valid
5	X5	0.375	0.2826	Valid
6	X6	0.829	0.2826	Valid
7	X7	0.741	0.2826	Valid
8	X8	0.722	0.2826	Valid
9	X9	0.767	0.2826	Valid
10	X10	0.818	0.2826	Valid
11	X11	0.753	0.2826	Valid
12	X12	0.723	0.2826	Valid

Pada tabel di atas, seluruh butir pernyataan memenuhi persyaratan dimana nilai r hitung $>$ r tabel sehingga pernyataan variabel *Job Enrichment* dinyatakan valid.

Tabel 5. Hasil validasi variabel kreativitas

No	Pernyataan Kreativitas	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Y1.1	0.504	0.2826	Valid
2	Y1.2	0.982	0.2826	Valid
3	Y1.3	0.392	0.2826	Valid
4	Y1.4	0.444	0.2826	Valid
5	Y1.5	0.641	0.2826	Valid
6	Y1.6	0.587	0.2826	Valid
7	Y1.7	0.669	0.2826	Valid
8	Y1.8	0.653	0.2826	Valid
9	Y1.9	0.678	0.2826	Valid
10	Y1.10	0.534	0.2826	Valid
11	Y1.11	0.679	0.2826	Valid
12	Y1.12	0.858	0.2826	Valid
13	Y1.13	0.805	0.2826	Valid

Pada tabel di atas menunjukkan, seluruh butir pertanyaan memenuhi persyaratan dimana nilai r hitung $>$ r tabel sehingga pertanyaan variabel kreativitas dinyatakan valid.

Tabel 6. Hasil validasi variabel inovasi

No	Pernyataan Inovasi	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Y1.1	0.611	0.2826	Valid
2	Y1.2	0.364	0.2826	Valid
3	Y1.3	0.805	0.2826	Valid
4	Y1.4	0.574	0.2826	Valid
5	Y1.5	0.580	0.2826	Valid
6	Y1.6	0.529	0.2826	Valid
7	Y1.7	0.597	0.2826	Valid
8	Y1.8	0.642	0.2826	Valid
9	Y1.9	0.742	0.2826	Valid
10	Y1.10	0.760	0.2826	Valid

Pada tabel di atas, menunjukkan seluruh butir pernyataan memenuhi persyaratan dimana nilai r hitung $>$ r tabel sehingga pernyataan variabel Inovasi dinyatakan valid.

Berdasarkan perhitungan validitas di atas, diperoleh bahwa seluruh butir item pada variable *Job enrichment* terhadap kreativitas dan inovasi, memiliki nilai r -hitung $>$ r -tabel, sehingga seluruh item dinyatakan valid.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Cut Off	N of Item	Keterangan
1	Job Enrichment	0,787	0,60	12	Reliabel
2	Kreativitas	0,786	0,60	13	Reliabel
3	Inovasi	0,820	0,60	10	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas untuk variabel *job enrichment* X dengan nilai Cronbach's Alpha 0,787 $>$ 0,6, variabel kreativitas Y1 dengan nilai Cronbach's Alpha 0,786 $>$ 0,6, dan variabel inovasi Y2 dengan nilai Cronbach's 0,820 $>$ 0,6. Dengan demikian memenuhi persyaratan dimana nilai Cronbach Alpha semua variabel $>$ 0,6 sehingga hasil uji reliabilitas dinyatakan reliabel.

**Tabel 8. Hasil Uji Normalitas
Tests of Normality**

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Job enrichment	.094	34	.200*	.967	34	.376
Kreativitas	.130	34	.155	.971	34	.500
Inovasi	.115	34	.200*	.973	34	.544

a. Lilliefors Significance Correction

Variabel	Shapiro-Wilk	Signifikansi	Keterangan
Job Enrichment	.967	.376	Data Terdistribusi Normal
Kreativitas	.971	.500	Data Terdistribusi Normal
Inovasi	.973	.544	Data Terdistribusi Normal

Nilai sig. (2-tailed) > 0,05 menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal.

Interpretasi hasil :

- *Job enrichment* :
Nilai Shapiro-Wilk adalah .967 dengan p-value .376. Karna nilai sig. (2-tailed) > 0,05 maka H0 diterima, berarti data berdistribusi normal.
- Kreativitas :
Nilai Shapiro-Wilk adalah .971 dengan p-value .500. Karna nilai sig. (2-tailed) > 0,05 maka H0 diterima, berarti data berdistribusi normal.
- Inovasi :
Nilai Shapiro-Wilk adalah .973 dengan p-value .544. Karna nilai sig. (2-tailed) > 0,05 maka H0 diterima, berarti data berdistribusi normal.

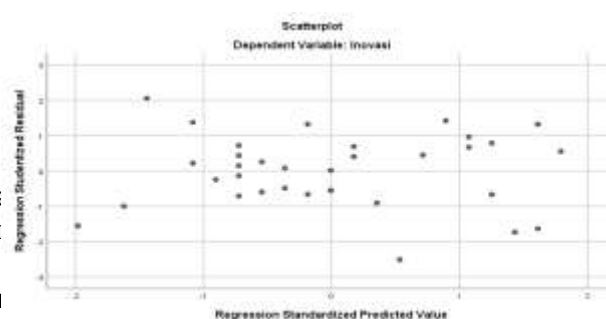
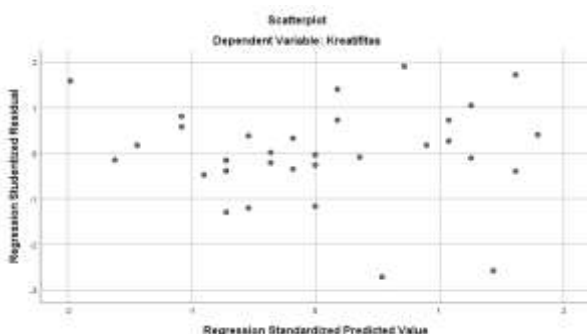
**Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.295	6.691		1.987	.056		
	Kreativitas	.181	.195	.182	.929	.360	.417	2.399
	Inovasi	.633	.221	.560	2.858	.008	.417	2.399

a. Independent Variable: Job Enrichment

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan hasil dimana VIF $1,0 < 10$ dan nilai Tolerance $1,0 > 0,1$ yang artinya tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Tabel 10. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	13.295	6.691		1.987	.056
	Kreativitas	.181	.195	.182	.929	.360
	Inovasi	.633	.221	.560	2.858	.008

a. Independen Variabel: Job Enrichment

1. Nilai konstanta adalah 13.295 berarti bahwa jika variabel kreativitas dan inovasi dianggap konstan dan dianggap nol, maka nilai *job enrichment* 13.295. Artinya, tanpa adanya pengaruh dari kreativitas dan inovasi, karyawan memiliki tingkat *job enrichment* sebesar 13.295 satuan.
2. Koefisien positif menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan *job enrichment* akan meningkatkan kreativitas sebesar 0.181 satuan, dengan asumsi inovasi tetap. Namun, nilai $\text{sig} = 0.360 > 0,05$ artinya pengaruh *job enrichment* tidak berpengaruh signifikan terhadap kreativitas.
2. Koefisien positif menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan *job enrichment* akan meningkatkan inovasi sebesar 0,633 satuan dengan asumsi variabel kreativitas tetap. Namun, nilai $\text{sig} = 0,008 < 0,05$, artinya *job enrichment* berpengaruh signifikan terhadap inovasi.

Tabel 12. Hasil Uji t**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.295	6.691		1.987	.056
	Kreativitas	.181	.195	.182	.929	.360
	Inovasi	.633	.221	.560	2.858	.008

a. Independen Variabel: *Job Enrichment*

Berdasarkan tabel diatas, berikut merupakan hasil uji signifikansi parsial (Uji -t) yang telah diperoleh:

1. Pada variabel kreativitas nilai t hitung adalah $0,929 < t \text{ tabel } (2,037)$ dan nilai signifikan sebesar $0.360 > 0,05$. *Job enrichment* tidak berpengaruh signifikan terhadap kreativitas karyawan. Artinya, peningkatan pengayaan pekerjaan belum tentu mampu meningkatkan kreativitas karyawan secara bermakna.
2. Pada variabel inovasi nilai t hitung $2.858 > t \text{ tabel } (2,037)$ dan nilai signifikan sebesar $0,008 < 0,05$, *Job enrichment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi. Semakin tinggi tingkat pengayaan pekerjaan yang diterapkan, semakin tinggi pula perilaku inovatif karyawan.

Tabel 13. Hasil Uji F**ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	514.780	2	257.390	15.701	.000 ^b
	Residual	508.190	31	16.393		
	Total	1022.971	33			

a. Predictors: (Constant), *Job Enrichment*

b. Dependen Variabel: Kreativitas dan Inovasi

Tabel diatas merupakan hasil uji signifikansi simultan (Uji-F), pada hasil tersebut menunjukkan nilai F hitung terbesar $15.701 > F \text{ tabel } (3,305)$ dan nilai signifikan terbesar $.000 < 0,05$. Hal ini berarti *Job Enrichment* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kreativitas dan Inovasi karyawan.

Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Determinasi**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.610 ^a	.372	.353	4.506

a. Predictors: (Constant), *Job Enrichment*

b. Dependent Variable: Kreativitas

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan nilai R^2 adalah sebesar 0,372 atau 37,2%. Yang artinya besarnya pengaruh *Job Enrichment* terhadap Kreativitas adalah 37,2% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Tabel 15. Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.700 ^a	.489	.473	3.579

a. Predictors: (Constant), Job Enrichment

b. Dependent Variable: Inovasi

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan nilai R² adalah sebesar 0,489 atau 48,9%. Yang artinya besarnya pengaruh *Job Enrichment* terhadap Inovasi adalah 48,9% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Tabel 16. Multivariate Test

Effect	Multivariate Tests ^a					
		Value	F	Hypothesis df	Error df	Sig.
Intercept	Pillai's Trace	.258	5.389 ^b	2.000	31.000	.010
	Wilks' Lambda	.742	5.389 ^b	2.000	31.000	.010
	Hotelling's Trace	.348	5.389 ^b	2.000	31.000	.010
	Roy's Largest Root	.348	5.389 ^b	2.000	31.000	.010
JobEnrichment	Pillai's Trace	.503	15.701 ^b	2.000	31.000	.000
	Wilks' Lambda	.497	15.701 ^b	2.000	31.000	.000
	Hotelling's Trace	1.013	15.701 ^b	2.000	31.000	.000
	Roy's Largest Root	1.013	15.701 ^b	2.000	31.000	.000

a. Design: Intercept + JobEnrichment

b. Exact statistic

Menentukan nilai F tabel:

F = Sig. 0,05 ; k - 1 ; n - k = 0,05 ; 3 - 1 ; 34 - 3 = 0,05 ; 2 ; 31

Dimana:

n = sampel

k = seluruh variabel

maka nilai F tabel adalah 3,305

Pada tabel di atas, menunjukkan nilai F hitung 15,701 > F tabel (3,305) dan nilai Sig. 0,000 < 0,05. Hal ini berarti *Job Enrichment* secara simultan berpengaruh terhadap Kreativitas dan Inovasi.

Tabel 17. interpretasi Koefisien Korelasi

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,06-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat kuat

Tabel 18. Hasil Uji Statistik

Uji Statistik	Hasil
Uji Validitas	Valid
Uji Reliabilitas	Reliabilitas
Uji Normalitas	Normal (P > 0,05)
Regresi Linear	Y= 13.295+0.181+0.633
Uji t (Y1)	^t hitung 0,929; p < 0,05
Uji t (Y2)	^t hitung 2.858 p < 0,05
Uji F	^t hitung 15.701 ;p < 0,05
Koefisien Determinasi	R ² = 0,503

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa *job enrichment* memiliki pengaruh signifikan terhadap kreativitas dan inovasi karyawan cleaning service. Model regresi yang digunakan untuk menunjukkan bahwa variabel tersebut secara bersama-sama signifikan dalam menjelaskan variasi kreativitas dan inovasi karyawan cleaning service di Universitas Prima Indonesia (UNPRI).

2. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job enrichment* memiliki pengaruh positif terhadap kreativitas dan inovasi karyawan *cleaning service* di Universitas prima indonesia (UNPRI). Hal ini berarti semakin tinggi tingkat pengayaan pekerjaan (*job enrichment*) yang diterapkan oleh pihak manajemen, semakin meningkat pula kreativitas dan inovasi yang ditunjukkan oleh karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh bahwa *job enrichment* memiliki hubungan positif namun tidak signifikan terhadap kreativitas karyawan (nilai Sig = 0,360 > 0,05) sehingga pengaruhnya belum cukup kuat. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun peningkatan kreativitas karyawan berkontribusi pada peningkatan persepsi mereka terhadap *job enrichment*, namun pengaruhnya belum cukup kuat secara statistik.

Secara teoritis, hal ini dapat dijelaskan melalui konsep *job characteristics* model (Hackman & Oldham, 1976) yang menyebutkan bahwa dimensi pekerjaan seperti variasi ketrampilan (*skill variety*), identitas tugas (*task identity*), dan signifikansi tugas (*task significance*) mampu meningkatkan makna kerja dan memotivasi karyawan untuk lebih kreatif. Namun, dalam konteks karyawan *cleaning service* di UNPRI, kemungkinan terdapat keterbatasan ruang untuk mengekspresikan kreativitas karena sifat pekerjaan yang rutin, terstruktur, dan berorientasi pada standar kebersihan tertentu.

Selain itu, faktor seperti pengawasan ketat, aturan kerja tetap, dan minimnya pelatihan inovatif juga dapat menjadi penghambat munculnya perilaku kreatif. Dengan demikian, meskipun *job enrichment* berpotensi meningkatkan kreativitas, dampaknya belum terlihat secara signifikan dalam konteks pekerjaan *cleaning service*, yang cenderung memiliki ruang eksplorasi ide yang terbatas.

Hasil analisis menunjukkan bahwa *job enrichment* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi dengan nilai sig = 0,008 < 0,005 dan koefisien regresif positif sebesar 0,633. Artinya, semakin tinggi tingkat pengayaan pekerjaan yang ditunjukkan oleh karyawan, semakin tinggi pula persepsi mereka terhadap inovasi. Inovasi dalam konteks *cleaning service* di UNPRI dapat berupa kemampuan karyawan dalam menemukan cara baru untuk meningkatkan kebersihan, efisiensi kerja, penggunaan alat dan bahan pembersih yang lebih efektif, serta kemampuan beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja. Ketika karyawan diberi kebebasan untuk mencoba cara kerja baru atau diberi kepercayaan dalam mengambil keputusan kecil, mereka merasa pekerjaannya lebih bermakna dan menantang dua aspek utama *job enrichment*.

Temuan ini mendukung pandangan Amabile (1996) yang menyatakan bahwa inovasi tidak hanya berasal dari individu yang kreatif, tetapi juga dari lingkungan kerja yang memberi kesempatan bagi individu untuk bereksperimen dan mengambil inisiatif. Dengan demikian, penerapan *job enrichment* yang tepat misalnya melalui pemberian tanggung jawab lebih luas, otonomi kerja, dan umpan balik langsung dapat menumbuhkan inovasi bahkan dikalangan pekerja dengan tugas rutin seperti *cleaning service*. Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa *job enrichment* berperan penting dalam mendorong perilaku inovatif karyawan, sementara pengaruh terhadap kreativitas masih perlu diperkuat melalui strategi tambahan seperti: Memberikan pelatihan keterampilan kreatif dan pemecahan masalah, Menumbuhkan iklim kerja yang terbuka terhadap ide baru, dan Meningkatkan penghargaan atas ide dan inisiatif karyawan.

Pihak manajemen UNPRI dapat memanfaatkan hasil ini untuk mengembangkan sistem kerja yang lebih partisipatif, misalnya dengan melibatkan karyawan *cleaning service* dalam rapat kecil terkait perbaikan prosedur kebersihan atau tata kelola lingkungan kampus. Hal ini tidak hanya meningkatkan rasa memiliki terhadap pekerjaan, tetapi juga memperkaya pengalaman kerja mereka.

Implikasi Teoritis (untuk membangun ilmu psikologi organisasi) Temuan ini memperkuat teori **Job Characteristics Model (Hackman & Oldham, 1976)** yang menyatakan bahwa dimensi inti pekerjaan (variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik) meningkatkan motivasi intrinsik dan kinerja positif. Penelitian ini juga mendukung teori **motivasi intrinsik (Deci & Ryan, 1985)**, bahwa ketika kebutuhan akan otonomi dan kompetensi terpenuhi, individu lebih cenderung menunjukkan perilaku kreatif dan inovatif. Hasil penelitian ini menambah bukti empiris pada konteks pekerjaan non-akademik seperti **cleaning service**, yang selama ini masih jarang diteliti dalam kaitannya dengan kreativitas dan inovasi.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Herzberg (1968) yang menyatakan bahwa faktor motivasional seperti tanggung jawab, pencapaian, dan pengakuan berperan penting dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja. Demikian pula, penelitian oleh Wijono (2015) menunjukkan bahwa *job enrichment* dapat meningkatkan perilaku inovatif melalui peningkatan motivasi intrinsik. Namun, perbedaan hasil pada aspek kreativitas menunjukkan bahwa jenis pekerjaan dan karakteristik tugas mempengaruhi seberapa besar pengayaan pekerjaan dapat menstimulasi kreativitas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job enrichment* berpengaruh terhadap kreativitas dan inovasi karyawan *cleaning service* di UNPRI. Pengaruh ini dapat dijelaskan melalui mekanisme psikologis sebagai berikut: *Job enrichment* melibatkan peningkatan otonomi, variasi tugas, dan pemberian umpan balik terhadap pekerjaan. Ketika karyawan diberikan otonomi (kebebasan dalam mengatur cara kerja), mereka merasa lebih dipercaya dan dihargai, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi intrinsik. Motivasi intrinsik inilah yang menjadi pendorong utama munculnya kreativitas, karena karyawan merasa memiliki ruang untuk berpikir, mencoba hal baru, dan mencari cara yang lebih efisien dalam menjalankan tugas. Selain itu, variasi tugas membuat pekerjaan tidak monoton, sehingga karyawan terdorong untuk menggunakan berbagai keterampilan dan strategi baru.

Hal ini menstimulasi pemikiran divergen yaitu kemampuan untuk menghasilkan berbagai ide atau solusi berbeda. Sementara itu, umpan balik yang jelas membantu karyawan memahami hasil kinerjanya dan mengetahui bagian mana yang perlu ditingkatkan. Umpan balik positif juga memperkuat rasa kompetensi dan meningkatkan keinginan untuk berinovasi. Dengan demikian, melalui peningkatan otonomi, variasi tugas, dan umpan balik, *job enrichment* menciptakan lingkungan psikologis yang mendukung motivasi intrinsik, kreativitas, dan inovasi secara berkesinambungan.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai *pengaruh job enrichment* terhadap kreativitas dan inovasi karyawan *cleaning service* di Universitas Prima Indonesia (UNPRI) :

1. *Job enrichment* memiliki pengaruh positif terhadap kreativitas dan inovasi karyawan *cleaning service* di UNPRI. Artinya, semakin tinggi tingkat pengayaan pekerjaan yang diterapkan, maka semakin meningkat pula tingkat kreativitas dan inovasi karyawan dalam menjalankan tugas.
2. *Job enrichment* memiliki hubungan positif namun tidak signifikan terhadap kreativitas. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kreativitas karyawan belum cukup kuat untuk meningkatkan persepsi mereka terhadap pengayaan pekerjaan. Faktor pekerjaan yang bersifat rutin, terstruktur, dan minim ruang eksplorasi ide menjadi pengaruhnya tidak signifikan.
3. *Job enrichment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi. Karyawan yang lebih inovatif misalnya dalam mencari cara baru untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja merasa pekerjaannya lebih bermakna dan menantang. Ini sesuai dengan konsep *job enrichment* yang menekankan pentingnya tanggung jawab, otonomi, dan makna kerja.
4. Secara simultan, *job enrichment* berpengaruh signifikan terhadap kreativitas dan inovasi, dengan kontribusi sebesar 50,3%, sedangkan sisanya 49,7% yang dipengaruhi faktor lain diluar penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, atau sistem penghargaan.

E. Referensi

- Amabile, T. M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J., & Herron, M. (1996). Assessing the work environment for creativity. *Academy of Management Journal*, 39(5), 1154–1184.
- Andre. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta.
- Berg, J. M., Dutton, J. E., & Wrzesniewski, A. (2018). Job crafting and meaningful work. In B. J. Dik, Z. S. Byrne, & M. F. Steger (Eds.), *Purpose and meaning in the workplace* (pp. 81–104). American Psychological Association.
- Carissa, D., & Silvia, P. (2015). Job enrichment dan motivasi kerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(2), 45–52.
- Carmeli, A., Gelbard, R., & Reiter-Palmon, R. (2014). Leadership, creative problem-solving capacity, and creative performance: The importance of knowledge sharing. *Human*

- Resource Management, 53(2), 245–271. Clark Moustakis, C. (2010). Psikologi kreativitas (dalam Kurniati & Yeni, Eds.). Rineka Cipta.
- De Jong, J. P. J., & Den Hartog, D. N. (2008). Innovative work behavior: Measurement and validation. *EIM Business and Policy Research*, 8(1), 1–27.
- De Jong, J. P. J., & Den Hartog, D. N. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23–36.
- De Spiegelaere, S., Van Gyes, G., & Van Hootegem, G. (2014). Job design and innovative work behavior: One size does not fit all types of employees. *Journal of Entrepreneurship and Innovation*, 15(2), 57–70.
- Dewi, A. Y. (2020). Hubungan antara job enrichment dan kreativitas kerja karyawan. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 9(1), 35–44.
- Francisca, E. (2012). Job enrichment dan peningkatan kreativitas karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 7(2), 22–30.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Guilford, J. P. (1950). Creativity. *American Psychologist*, 5(9), 444–454.
- Guilford, J. P. (1967). *The nature of human intelligence*. McGraw-Hill.
- Hendrawan, A. (2021). Peran job enrichment terhadap kinerja inovatif pegawai. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(3), 112–120.
- Inam, A., Ahmad, S., & Tariq, R. (2021). Creativity and organizational success: A systematic review. *Journal of Business Research*, 8(1), 76–89.
- Li, X., & Zheng, Y. (2014). The influential factors of employees' innovative behavior and the management advices. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 2(2), 182–190.
- 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.
- Munandar, U. (2009). Pengembangan kreativitas anak berbakat. Rineka Cipta.
- Putri, D. A. (2021). Pengaruh job enrichment terhadap kreativitas karyawan di PT XYZ. *Jurnal Psikologi Industri*, 6(2), 88–96.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). *Organizational behavior* (14th ed.). Pearson Education.
- Rohana, N. (2022). Job enrichment dan inovasi karyawan: Studi pada industri kreatif. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 55–63.
- Ruiz-Palomo, D., León-Gómez, A., & García-Lopera, F. (2020). Job enrichment and motivation: The mediating role of meaningful work. *European Research on Management and Business Economics*, 26(3), 1–10.
- Shelley, R., Amabile, T., & Kramer, S. (2004). Creativity under the gun. *Harvard Business Review*, 82(8), 52–61.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian pendidikan (Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan kombinasi (mixed methods)*. Alfabeta.
- Sungkit, I., & Meiyanto, S. (2015). Job enrichment dan kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Psikologi*, 42(2), 157–168.
- Yusuf, H. (2020). Pengaruh job enrichment terhadap kreativitas dan kepuasan kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 10(1), 21–30.
- Zakharia, R., Nurtjahjono, E., & Siregar, D. (2018). Inovasi sebagai kunci daya saing organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 6(3), 45–58.