E-ISSN : 2723 - 665X
JURNAL AKMAMI
AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)
url: https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami------
Vol 5 No 1 2024 hal 137 - 153

Pengaruh High Performance Work System dan Work Engagement Terhadap Employee Creativity Melalui Workplace Well-Being Sebagai Variabel Intervening Pada PTPN IV Regional 1 Medan

Oleh:
Hasrudy Tanjung[1], Siti Nur Fadillah[2]
Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
hasruditanjung@umsu.ac.id[1], sitifadhillah1708@gmail.com [2]

ABSTRACT
(The purpose of this study was to analyze and determine the effect of High Performance Work System and Work Engagement on Employee Creativity through Workplace Well-Being as an Intervening Variable at PTPN IV Regional 1 Medan both directly and indirectly. In this study, researchers used a quantitative approach with path analysis techniques using SEM PLZ. The results showed that there is a significant influence between High Performance Work System on Employee Creativity. There is a significant influence between Work Engagement on Employee Creativity. There is a significant influence between Workplace Well-Being on Employee Creativity. There is no influence between High Performance Work System on Workplace Well-Being. There is no influence between Work Engagement on Workplace Well-Being. There is no influence between High Performance Work System on Employee Creativity with Workplace Well-Being as a mediator at PTPN IV Regional 1 Medan. There is no influence between Work Engagement on Employee Creativity with Workplace Well-Being as a mediator at PTPN IV Regional 1 Medan.

Keywords: ***High Performance Work System, Work Engagement, Employee Creativity, Workplace Well-Being***

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, perkembangan dunia berjalan dengan sangat cepat. Kondisi tersebut menimbulkan persaingan bisnis dan jenis usaha baru yang semakin berat. Oleh karena itu, perusahaan/organisasi dituntut untuk mampu beradaptasi dengan meningkatkan produktivitas karyawannya agar mampu menghadapi persaingan yang ada. Setiap perusahaan harus terus memantau produktivitas karyawan agar terus meningkatkan produktivitasnya dengan keunggulan yang lebih besar. Meningkatkan kinerja sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan adalah salah satu cara untuk meningkatkan hasil kerja karyawan dan mewujudkan keberhasilan perusahaan (Jufrizen & Hadi, 2021).

Sumber daya manusia di dalam perusahaan bertanggung jawab untuk mewujudkan keberhasilan perusahaan serta secara aktif berpartisipasi dalam menciptakan dan menyelesaikan masalah (Tanjung & Putri, 2021). Kapasitas perusahaan dalam mengelola

E-ISSN : 2723 - 665X
JURNAL AKMAMI
AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI
Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)
url: https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami------
Vol 5 No 1 2024 hal 137 - 153
sumber daya manusia biasanya dapat mengindikasikan apakah perusahaan akan berhasil atau gagal. Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh efektifitas karyawan karena karyawan memegang peran penting dalam berfungsinya kinerja perusahaan. Jadi dapat dikatakan sumber daya manusia yang efektif memberikan hasil yang baik (Daulay et al., 2019b). Kunci utama dalam mewujudkan keberhasilan perusahaan adalah dengan cara meningkatkan *employee creativity*.

Employee creativity adalah suatu ide-ide atau gagasan terbaru yang dimiliki karyawan untuk meningkatkan perilaku, sikap, keahlian, kemampuan, serta keunggulan kompetitif organisasi. Salah satu faktor yang paling penting untuk dipertimbangkan saat membangun perusahaan dan mendorongnya menuju tujuan yang lebih ambisius adalah *employee creativity* .Dengan adanya kreativitas, ide, atau gagasan diharapkan dapat memperindah dan mempermudah cara kerja untuk meraih keberhasilan yang diinginkan perusahaan. Demi mewujudkan dan meningkatkan *employee creativity* yang tinggi, terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya yaitu faktor motivasi yang ada di dalam diri karyawan, kepuasan kerja, *work engagement*, keterampilan, *high performance work system* dan *workplace well-being* (Mahdi & Muhammad, 2017).

Faktor lain yang juga dapat mempengaruhi *employee creativity* adalah *work engagement. Work engagement* ini dapat diartikan sebagai keterlibatan kerja. Sebuah keterikatan yang dikenal sebagai *"work engagement"* berkembang dalam diri karyawan sebagai hasil dari hubungan emosional, kognitif, dan fisik yang dihasilkan dari aktivitas perusahaan (Kuok & Taormina, 2017). Salah satu faktor psikologis utama yang berkontribusi pada seseorang yang bekerja keras, penuh perhatian, dan penuh semangat di tempat kerja adalah *work engagement. Work engagement* didefinisikan sebagai situasi dimana seorang karyawan mampu berkomitmen kepada perusahaan baik secara emosional maupun intelektual. Tingkat *work engagement* yang tinggi pada karyawan akan memotivasi perusahaan untuk tumbuh dan berkembang dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat (Pri & Zamralita, 2017).

Kemudian faktor lain yang juga dapat mempengaruhi *employee creativity* adalah *workplace well-being*. *Workplace well-being* merupakan keadaan karyawan yang merasakan kesejahteraan terhadap pekerjaannya. Kesejahteraan kerja ini meliputi kepuasan dalam bekerja, lingkungan kerja yang aman & nyaman, fasilitas kantor yang diberikan lengkap, promosi kenaikan jabatan, dan gaji yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang telah diselesaikannya. *Workplace well- being* adalah suatu hal yang mengacu pada persepsi karyawan tentang stres yang mereka alami karena timbul dari situasi tertentu yang terkait dengan budaya tempat kerja dan lingkungan kerja yang menyebabkan munculnya beberapa faktor seperti kesehatan karyawan, kenyamanan tempat kerja, dan keterlibatan karyawan dalam lingkungan kerja (Fridayanti et al., 2019).

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 9 tahun 1996 dibentuklah tiga Badan Usaha Milik Negara (BUMN), yaitu PT Perkebunan VI, PT Perkebunan VII, dan PT Perkebunan VIII yang kemudian digabung menjadi PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan. PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan atau yang biasa disebut PTPN IV Regional 1 Medan merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang pengelolaan dan pemasaran produk perkebunan. Produk komoditasnya adalah kelapa sawit, karet, tembakau, kakao, kopi, teh, tebu, aneka kayu, sayur-sayuran, dan buah-buahan. Komoditas tersebut tersebar di seluruh Indonesia.

Berdasarkan hasil riset pendahuluan yang dilakukan di PTPN IV Regional 1 Medan melalui wawancara dengan karyawan dan observasi langsung, peneliti menemukan beberapa fenomena yang terkait dengan *employee creativity*. Adapun fenomena yang terkait dengan *employee creativity* adalah *high performance work system*, kurangnya pelatihan dan pengembangan yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawannya membuat *employee creativity* tidak berkembang. Dengan adanya permasalahan

E-ISSN : 2723 - 665X
JURNAL AKMAMI
AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI
Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)
url: https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami------
Vol 5 No 1 2024 hal 137 - 153
ini, maka pimpinan diharapkan harus sering mengadakan pelatihan dan pengembangan kepada karyawannya.

Selain *high performance work system, work engagement* juga menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *employee creativity*. Terdapat kurangnya rasa keterlibatan kerja yang dimiliki para karyawan yang disebabkan karena rendahnya kesadaran untuk saling bekerja sama dalam melaksanakan pekerjaan antar karyawan. Dengan adanya permasalahan ini, maka pimpinan harus memberikan masukan kepada karyawan agar dapat saling bekerja sama dengan baik agar tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik.

Berikutnya yang ditemui adalah mengenai *workplace well-being* pada PTPN IV Regional 1 Medan. Adanya *workplace well-being* akan memberikan dampak terhadap kesejahteraan kerja karyawan. *Workplace well-being* timbul di PTPN IV Regional 1 Medan dari perasaan puas karyawan terhadap pemberian fasilitas kantor yang lengkap. Oleh karena itu, faktor tersebut diharapkan dapat meningkatkan *employee creativity*.

KAJIAN TEORI

Employee Creativity

Employee creativity pada dasarnya adalah suatu ide terbaru yang muncul dan memiliki manfaat bagi karyawan. Karyawan merupakan anggota pendukung perusahaan yang memberikan kontribusi kepada perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Employee creativity merupakan suatu ide-ide yang berguna terhadap peningkatan kinerja untuk memperbaiki suatu efisiensi dan efektivitas (Shafi et al., 2020). Kreativitas adalah pemikiran kreatif, ilmu, pengetahuan, dan keterampilan berdasarkan pengalaman yang telah dilewati dan kualifikasi yang dapat dicapai melalui rasa ingin tahu, berani, percaya diri, selalu berpikir positif, dan tidak gampang menyerah.

High Performance Work System

High performance work system adalah sistem kerja berkinerja tinggi yang dapat digunakan untuk mendorong kinerja suatu perusahaan. *High performance work system* adalah kegiatan yang membantu karyawan untuk mengatasi rintangan dan mengembangkan kreativitas mereka. Hal ini dilakukan untuk membantu pekerja agar mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan (Kloutsiniotis & Mihail, 2020). *High performance work system* dapat membantu seseorang dalam meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan, dan prestasi kerja (Husin & Gungkang, 2017). Ximenes et al., (2019) menyarankan agar diterapkan *high performance work system* dalam pengembangan sumber daya manusia yang telah direncanakan organisasi. *High performance work system* dapat dicapai melalui pelatihan karyawan untuk meningkatkan kinerja perusahaan (Chai & Xiao, 2018).

Work Engagement

Pattnaik & Panda, (2020) Menjelaskan bahwa *work engagement* didefinisikan sebagai respon emosional apa pun yang dilakukan karyawan saat bekerja untuk perusahaan. Hal tersebut adalah kondisi dimana seorang karyawan mencurahkan apa yang mereka miliki dengan tujuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka dengan sebaik-baiknya. Kustya & Nugraheni (2020) berpendapat bahwa *work engagement* adalah kekuatan yang memberikan motivasi kepada karyawan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya agar lebih baik. Kekuatan tersebut dapat berupa rasa bangga terhadap pekerjaannya, komitmen dalam melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya, mempunyai usaha seperti semangat, waktu, dan keterikatan. Dalam *work*

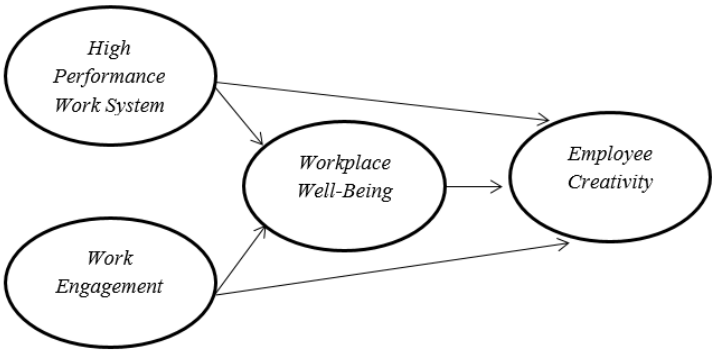
E-ISSN : 2723 - 665X
JURNAL AKMAMI
AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI
Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)
url: https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami------
Vol 5 No 1 2024 hal 137 - 153
engagement, kepemimpinan di dalam perusahaan juga memiliki peran yang sangat penting dan berdampak terhadap kinerja karyawan.

Workplace Well-Being

Workplace well-being adalah suatu perasaan bagaimana seorang karyawan merasakan kesejahteraan dalam bekerja. Kesejahteraan dalam bekerja ini meliputi rasa puas karyawan terhadap pekerjaannya, perasaan senang & semangat ketika menjalankan tugas, memiliki motivasi kerja yang tinggi, lingkungan kerja yang aman & nyaman, fasilitas yang disediakan kantor lengkap, promosi kenaikan jabatan, dan pemberian gaji yang sesuai dengan tugas yang telah diselesaikannya (Agustin & Maryam, 2022).

Workplace well-being mempunyai macam-macam arti yang bisa dikembangkan berbeda-beda dikarenakan menggunakan pendekatan yang berbeda. *Workplace well-being* adalah pengalaman positif atau harmonis yang timbul dari pekerjaan karyawan yang terkait dengan pengalaman kerja mereka secara keseluruhan (efek inti) dan nilai-nilai kerja intrinsik/ekstrinsik (Winurini, 2020). *Workplace well-being* adalah kesejahteraan tempat kerja yang mengacu pada kesadaran bahwa karyawan memiliki pekerjaan dan lingkungan kerja mereka untuk memaksimalkan potensi mereka dan secara konsisten memberikan dukungan kepada pengawas mereka (Hudin & Budiani, 2021).

Adapun dalam melakukan penelitian, penulis menggunakan sistematika penelitian yang dijelaskan melalui gambar berikut ini:



Gambar 2.1 Paradigma Penelitian

METODE

Metode penelitian asosiatif dan metode penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Penelitian yang melibatkan pengumpulan, analisis, dan penarikan kesimpulan dari data dengan menggunakan pengukuran, rumus, dan perhitungan dengan cara yang terorganisir dan metodis dikenal sebagai penelitian kuantitatif. Sugiyono (2018) mendefinisikan penelitian kuantitatif sebagai penelitian yang berlandaskan pada filsafat yang dilakukan dalam kondisi ilmiah.

Penelitian yang menggunakan pendekatan asosiatif digunakan untuk memastikan bagaimana satu variabel berhubungan dengan variabel lainnya. Penelitian asosiatif didefinisikan sebagai penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2017, hal. 137). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bagian SDM & Sistem Manajemen (1SDM) di PTPN IV Regional 1 Medan yang berjumlah 64 orang. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian dengan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2016, hal. 86) teknik sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Jadi, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bagian SDM & Sistem Manajemen (1SDM) di PTPN IV Regional 1 Medan yang berjumlah 64 orang.

E-ISSN : 2723 - 665X
JURNAL AKMAMI
AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI
Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)
url: https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami------
Vol 5 No 1 2024 hal 137 - 153

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis jalur sebagai alat analisis untuk memastikan dan memeriksa dampak dari variabel dependen. Menjelaskan pengaruh langsung dan tidak langsung dari sekelompok variabel independen terhadap variabel dependen adalah tujuan dari analisis jalur. (Sanusi, 2011, hal. 156).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Validitas

a. Variabel *High Performance Work System*

Tabel 4.6
Skor Kuesioner untuk Variabel *High Performance Work System* (X1)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	7	10,9%	26	40,6%	31	48,4%	0	0	0	0	64	100%
2	3	4,7%	40	62,5%	21	32,8%	0	0	0	0	64	100%
3	24	37,5%	25	39,1%	15	23,4%	0	0	0	0	64	100%
4	25	39,1%	30	46,9%	9	14,1%	0	0	0	0	64	100%
5	5	7,8%	43	67,2%	16	25,0%	0	0	0	0	64	100%
6	7	10,9%	28	43,8%	29	45,3%	0	0	0	0	64	100%
7	26	40,6%	27	42,2%	11	17,2%	0	0	0	0	64	100%

Sumber: Data Penelitian (2024)

Berdasarkan jawaban dari responden untuk semua pertanyaan variabel *high performance work system*, mayoritas responden menjawab setuju. Hal ini dapat diketahui bahwa perusahaan memberikan pelatihan dan pengembangan agar karyawan memiliki keterampilan yang berkualitas, memberikan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja untuk karyawannya, memiliki rotasi pekerjaan dan lintas tim, menerapkan jam kerja yang fleksibel, komunikasi terjalin dengan baik antara sesama rekan kerja maupun pimpinan, penempatan kerja karyawan sesuai dengan kemampuan, keterampilan dan pengalaman kerjanya, kompenssai yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang telah diselesaikan karyawan.

b. Variabel *Work Engagement*

Tabel 4.7
Skor Kuesioner untuk Variabel *Work Engagement*

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	48	75,0%	14	21,9%	2	3,1%	0	0	0	0	64	100%
2	23	35,9%	40	62,5%	1	1,6%	0	0	0	0	64	100%
3	28	43,8%	32	50,0%	4	6,3%	0	0	0	0	64	100%
4	26	40,6%	35	54,7%	3	4,7%	0	0	0	0	64	100%
5	47	73,4%	13	20,3%	4	6,3%	0	0	0	0	64	100%
6	23	35,9%	39	60,9%	2	3,1%	0	0	0	0	64	100%
7	28	43,8%	33	51,6%	3	4,7%	0	0	0	0	64	100%

E-ISSN : 2723 - 665X
JURNAL AKMAMI
AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI
Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)
url: https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami------
Vol 5 No 1 2024 hal 137 - 153

8	27	42,2%	35	54,7%	2	3,1%	0	0	0	0	64	100%

Sumber: Data Penelitian (2024)

Berdasarkan jawaban responden dari semua pertanyaan untuk variabel *work engagement*, mayoritas responden menjawab setuju. Hal ini dapat diketahui bahwa responden selalu tanggap dalam menyelesaikan pekerjaannya, cepat dan tanggap dalam menyelesaikan masalah, selalu berpartisipasi dalam membantu pekerjaan rekan kerja, selalu ikut serta dalam kegiatan perusahaan, selalu bertanggung jawab dalam hal apapun, bersedia bertanggung jawab atas risiko pekerjaan, bersedia mengerahkan seluruh energinya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja.

Tabel 4.8
Skor Kuesioner untuk Variabel *Workplace Well-Being* (Z)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	29	45,3%	32	50,0%	3	4,7%	0	0	0	0	64	100%
2	23	35,9%	39	60,9%	2	3,1%	0	0	0	0	64	100%
3	30	46,9%	29	45,3%	5	7,8%	0	0	0	0	64	100%
4	33	51,6%	30	46,9%	1	1,6%	0	0	0	0	64	100%
5	22	34,4%	41	64,1%	1	1,6%	0	0	0	0	64	100%
6	29	45,3%	30	46,9%	5	7,8%	0	0	0	0	64	100%

Sumber: Data Penelitian (2024)

Berdasarkan jawaban responden dari semua pertanyaan untuk variabel *workplace well-being*, mayoritas responden menjawab setuju. Hal ini dapat diketahui bahwa perusahaan memberikan uang pensiun, tunjangan hari raya, dan bonus yang sesuai, perusahaan memberikan uang duka, pakaian dinas, dan uang pengobatan, fasilitas yang tersedia lengkap dan bersih seperti tempat ibadah dan pendidikan, responden puas terhadap pemberian cuti, izin, dan koperasi yang diberikan perusahaan, pelayanan kesehatan dan bantuan hukum diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, karyawan diberikan pinjaman untuk kredit rumah dan sejenisnya oleh perusahaan.

c. Variabel *Employee Creativity*

Tabel 4.9
Skor Kuesioner untuk Variabel *Employee Creativity* (Y)

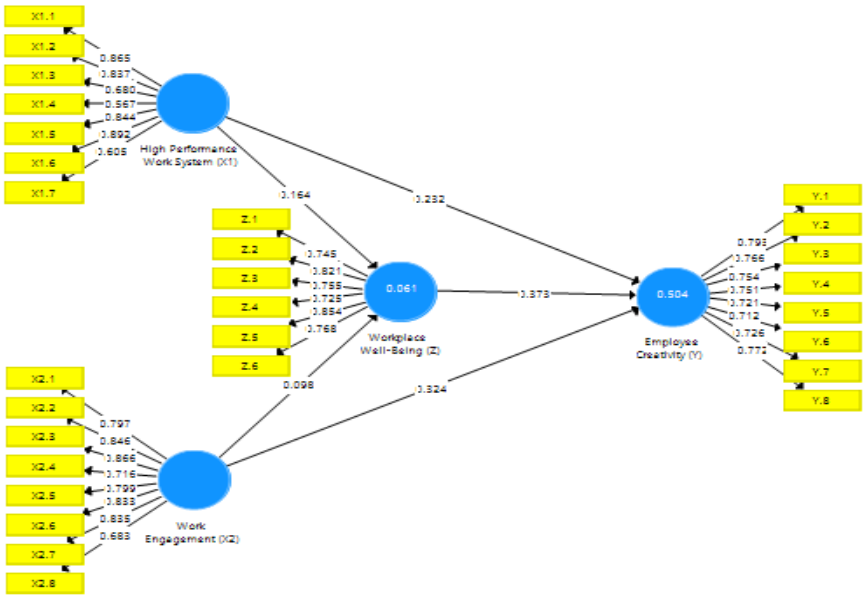
Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	28	43,8%	33	51,6%	3	4,7%	0	0	0	0	64	100%
2	16	25,0%	39	60,9%	9	14,1%	0	0	0	0	64	100%
3	11	17,2%	42	65,6%	11	17,2%	0	0	0	0	64	100%
4	11	17,2%	49	76,6%	4	6,3%	0	0	0	0	64	100%
5	25	39,1%	35	54,7%	4	6,3%	0	0	0	0	64	100%
6	19	29,7%	35	54,7%	10	15,6%	0	0	0	0	64	100%
7	11	17,2%	43	67,2%	10	15,6%	0	0	0	0	64	100%
8	12	18,8%	49	76,6%	3	4,7%	0	0	0	0	64	100%

E-ISSN : 2723 - 665X
JURNAL AKMAMI
AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)
url: https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami------
Vol 5 No 1 2024 hal 137 - 153
Sumber: Data Penelitian (2024)

Berdasarkan jawaban responden dari semua pertanyaan untuk variabel *employee creativity*, mayoritas responden menjawab setuju. Hal ini dapat diketahui bahwa responden memiliki ide kreatif untuk mewujudkan keberhasilan perusahaan, mampu mengembangkan ide yang kreatif dan inovatif, berani mengambil keputusan meskipun ada risiko kegagalan dan kerugian didalamnya, mampu menghadapi risiko terhadap pekerjaan, mampu memperbaharui ide-ide yang sudah ada, selalu menerapkan proses kerja yang kreatif dan inovatif, dapat menyelesaikan masalah dengan cepat dan tanggap, bertanggung jawab atas kemungkinan-kemungkinan yang terjadi dalam pekerjaannya.

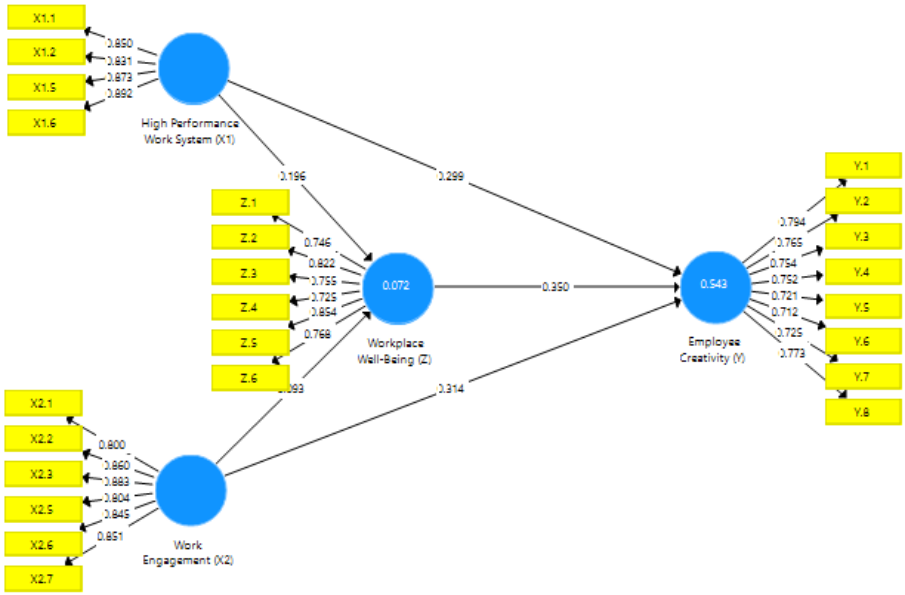
2. Analisis Jalur



Gambar 4.1 Hasil Model Struktural PLS

E-ISSN : 2723 - 665X
JURNAL AKMAMI
AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)
url: https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami------
Vol 5 No 1 2024 hal 137 - 153



Gambar 4.2 Hasil Model Struktural (Outer Model)

Namun, pada indikator *high performance work system* tidak memenuhi nilai *outer loading* pada pertanyaan 3 (perusahaan memiliki rotasi pekerjaan dan rotasi lintas tim), pertanyaan 4 (perusahaan menerapkan kebijakan kerja yang fleksibel), dan pertanyaan 7 (kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang telah diselesaikan karyawan) memiliki tingkat tanggapan responden yang cenderung rendah sehingga peneliti mengeliminasi pertanyaan 3, 4, dan 7 pada indikator *high performance work system*.

Pada indikator *work engagement* tidak memenuhi nilai *outer loading* pada pertanyaan 8 (saya memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja) memiliki tingkat tanggapan responden yang cenderung rendah sehingga peneliti mengeliminasi pertanyaan 8 pada indikator *work engagement*.
Terdapat dua metode yang digunakan oleh kelompok untuk menganalisis SEM-PLS, yaitu analisis model pengukuran (*outer model*), yakni reabilitas dan validitas konstruk (*construct reability and validity*), validitas diskriminan (*discriminant validity*), dan selanjutnya analisis model struktural (*inner model*), yaitu koefesien determinasi (*R-square*); *F-square*; pengujian hipotesis yaitu pengaruh langsung (*direct effect*), pengaruh tidak langsung (*indirect effect*), kemudian total *effect* (Juliandi, 2018). Dalam metode *Partial Least Square* (PLS) teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

3. Analisis Model Pengukuran / *Measurement Model Analysis (Outer Model)*

a. *Construct Reliabilitas and Validity*

Tabel 4.10 Hasil *Outer Loading*

	Employee Creativity (Y)	High Performance Work System (X1)	Work Engagement (X2)	Workplace Well-Being (Z)
Y.1	0,794			
Y.8	0,773			
Y.2	0,765			

E-ISSN : 2723 - 665X
JURNAL AKMAMI
AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI
Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)
url: https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami------
Vol 5 No 1 2024 hal 137 - 153

Y.3	0,754			
Y.4	0,752			
Y.7	0,725			
Y.5	0,721			
Y.6	0,712			
X1.1		0,850		
X1.2		0,831		
X1.5		0,873		
X1.6		0,892		
X2.1			0,800	
X2.2			0,860	
X2.3			0,883	
X2.5			0,804	
X2.6			0,845	
X2.7			0,851	
Z.1				0,746
Z.2				0,822
Z.3				0,755
Z.4				0,725
Z.5				0,854
Z.6				0,768

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan dan hasil uji validitas outer loading di atas dapat diperoleh kesimpulan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel *High Performance Work System*, *Work Engagement*, *Workplace Well-Being*, dan *Employee Creativity* yang diberikan kepada 64 orang responden memenuhi standar validitas dengan nilai di atas 0,6 untuk setiap pertanyaan dalam penelitian.

Uji reabilitas konstruk dilihat dari nilai *Cronbach's alpha* dan nilai *composite reability*. Agar dapat dikatakan bahwa suatu item dapat diandalkan, maka nilai *Cronbach's alpha* dan *composite reability* harus > 0,6. Berikut adalah hasil pengujian *Cronbach's alpha*:

Tabel 4.11
Hasil Cronbach's Alpha

	Crocbach's Alpha
Employee Creativity (Y)	0,889
High Performance Work System (X1)	0,888
Work Engagement (X2)	0,918
Workplace Well-Being (Z)	0,870

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS, 2024

Berdasarkan tabel di atas, hasil menunjukkan bahwa konstruk reabilitas *Cronbach's Alpha* sudah memenuhi kriteria yang nilainya di atas 0,6. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reabilitas yang baik kemudian variabel *High Performance Work System*, *Work Engagement*, *Workplace Well-Being*, dan *Employee Creativity* memenuhi pernyataan pengujian reabilitas. Berikut adalah hasil dari pengujian *composite reability.*

Tabel 4.12
Hasil *Composite Reabilitas*

	Composite Reabilitas
Employee Creativity (Y)	0,911

E-ISSN : 2723 - 665X
JURNAL AKMAMI
AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI
Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)
url: https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami------
Vol 5 No 1 2024 hal 137 - 153

High Performance Work System (X1)	0,920
Work Engagement (X2)	0,935
Workplace Well-Being (Z)	0,903

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS, 2024

Berdasarkan tabel di atas, hasil menunjukkan bahwa konstruk reabilitas *Composite Reability* sudah memenuhi kriteria yang nilainya di atas 0,6. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reabilitas yang baik kemudian variabel *High Performance Work System, Work Engagement, Workplace Well-Being*, dan *Employee Creativity* memenuhi pernyataan pengujian reabilitas.

b. *Discriminant Validity*

Tabel 4.13. Hasil *Average Variance Extracted*

	Average Variance Extracted (AVE)
Employee Creativity (Y)	0,562
High Performance Work System (X1)	0,743
Work Engagement (X2)	0,708
Workplace Well-Being (Z)	0,608

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS, 2024

Berdasarkan tabel di atas, hasil menunjukkan bahwa nilai *Average Variance Extracted* telah memenuhi kriteria yang nilainya lebih dari 0,5. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian memenuhi kriteria pengujian validitas diskriminan dan variabel *High Performance Work System, Work Engagement, Workplace Well-Being*, dan *Employee Creativity* telah memenuhi pernyataan pengujian validitas diskriminan.

4. Analisis Model Struktural / *Structural Model Analysis* (*Inner Model*)

a. Hasil *R-Square*

Tabel 4.14. Hasil Uji *R-Square*

	R-Square	R-Square Adjusted
Employee Creativity (Y)	0,543	0,520
Workplace Well-Being (Z)	0,072	0,042

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS, 2024

Berdasarkan tabel di atas, hasil menunjukkan bahwa nilai R-Square diperoleh hasil model jalur yang menggunakan variabel intervening adalah 0,042 dan 0,520. Dengan kata lain kemampuan variabel X yaitu *High Performance Work System* dan *Work Engagement* dalam menjelaskan variabel Z yaitu *Workplace Well-Being* adalah sebesar 4,2% dengan demikian model tergolong lemah (rendah) dan kemampuan variabel X yaitu *High Performance Work System* dan *Work Engagement* dalam menjelaskan variabel Y yaitu *Employee Creativity* adalah sebesar 52% dengan demikian model tergolong moderate (sedang).

b. Hasil Uji *F-Square*

Tabel 4.15. Hasil Uji *F-Square*

	Employee Creativity (Y)	High Performance Work System (X1)	Work Engagement (X2)	Workplace Well-Being (Z)

E-ISSN : 2723 - 665X
JURNAL AKMAMI
AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI
Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)
url: https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami------
Vol 5 No 1 2024 hal 137 - 153

Employee Creativity (Y)				
High Performance Work System (X1)	0,101			0,002
Work Engagement (X2)	0,114			0,005
Workplace Well-Being (Z)	0,249			

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS, 2024

Berdasarkan tabel di atas, hasil menunjukkan bahwa nilai *F-Square* diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Variabel *High Performance Work System* (X1) terhadap *Employee Creativity* (Y) memiliki nilai 0,101 maka efek tersebut rendah dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
2. Variabel *High Performance Work System* (X1) terhadap *Workplace Well-Being* (Z) memiliki nilai 0,002 maka efek tersebut rendah dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
3. Variabel *Work Engagement* (X2) terhadap *Workplace Well-Being* (Z) memiliki nilai 0,005 maka efek tersebut rendah dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
4. Variabel *Work Engagement* (X2) terhadap *Employee Creativity* (Y) memiliki nilai 0,114 maka efek tersebut rendah dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
5. Variabel *Workplace Well-Being* (Z) terhadap *Employee Creativity* (Y) memiliki nilai 0,249 maka efek tersebut rendah dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Diskusi

1. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Tabel 4.16
Hasil Koefisien Jalur (Hipotesis)

Hipotesis	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistics	P Values
High Performance Work System (X1) → Employee Creativity (Y)	0,299	0,262	0,133	2,244	0,028
High Performance Work System (X1) → Workplace Well-Being (Z)	0,196	0,229	0,180	1,090	0,280
Work Engagement (X2) → Employee Creativity (Y)	0,314	0,348	0,126	2,501	0,015
Work Engagement (X2) → Workplace Well-Being (Z)	0,093	0,077	0,230	0,404	0,688
Workplace Well-Being (Z) → Employee Creativity (Y)	0,350	0,352	0,102	3,417	0,001

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS, 2024

Berdasarkan tabel di atas, koefisien jalur (*path coefficient*) diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh *High Performance Work System* terhadap *Employee Creativity* mempunyai koefisien jalur sebesar 0,299 (positif). Hasil ini menunjukkan bahwa jika semakin tinggi *High Performance*

E-ISSN : 2723 - 665X
JURNAL AKMAMI
AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI
Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)
url: https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami------
Vol 5 No 1 2024 hal 137 - 153

Work System, maka semakin tinggi juga *Employee Creativity*. Pengaruh tersebut memiliki nilai probabilitas (*p-values*) sebesar 0,028 < 0,05, maka dari itu *High Performance Work System* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Creativity*.

2. Pengaruh *Work Engagement* terhadap *Employee Creativity* mempunyai koefisien jalur sebesar 0,314 (positif). Hasil ini menunjukkan bahwa jika semakin tinggi *Work Engagement*, maka semakin tinggi juga *Employee Creativity*. Pengaruh tersebut memiliki nilai probabilitas (*p-values*) sebesar 0,015 < 0,05, maka dari itu *Work Engagement* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Creativity*.
3. Pengaruh *Workplace Well-Being* tehadap *Employee Creativity* mempunyai koefisien jalur sebesar 0,350 (positif). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik *Workplace Well-Being* maka semakin tinggi *employee Creativity*. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-values*) sebesar 0,001 < 0,05, maka dari itu *Workplace Well-Being* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Creativity*.
4. Pengaruh *High Performance Work System* terhadap *Workplace Well-Being* mempunyai koefisien jalur sebesar 0,196 (positif). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin rendah *High Performance Work System* maka semakin rendah juga *Workplace Well-Being*. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-values*) sebesar 0,280 > 0,05, maka dari itu *High Performance Work System* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Workplace Well-Being*.
5. Pengaruh *Work Engagement* terhadap *Workplace Well-Being* mempunyai koefisien jalur sebesar 0,093 (positif). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin rendah *Work Engagement* maka semakin rendah juga *Workplace Well-Being*. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-values*) sebesar 0,688 > 0,05, maka dari itu *Work Engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Workplace Well-Being*.

2. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Tabel 4.17
Hasil Pengaruh Tidak Langsung

Hipotesis	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistics	P Values
High Performance Work System (X1) → Workplace Well-Being (Z) → Employee Creativity (Y)	0,069	0,080	0,065	1,052	0,297
Work Engagement (X2) → Workplace Well-Being (Z) → Employee Creativity (Y)	0,033	0,032	0,065	0,501	0,618

Sumber: Hasil Olahan PLS, 2024

Berdasarkan tabel di atas, hasil pengujian efek pengaruh tidak langsung diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh *High Performance Work System* terhadap *Employee Creativity* dengan variabel *Workplace Well-Being* sebagai variabel intervening diperoleh hasil sebesar 1,052 dan *p-values* sebesar 0,297 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *Workplace Well-Being* sebagai variabel intervening tidak mampu memediasi pengaruh *High Performance Work System* terhadap *Employee Creativity.*
2. Pengaruh *Work Engagement* terhadap *Employee Creativity* dengan variabel *Workplace Well-Being* sebagai variabel intervening diperoleh hasil sebesar 0,501 dan *p-values* sebesar 0, 618 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *Workplace Well-Being* tidak mampu memediasi pengaruh *Work Engagement* terhadap *Employee Creativity*

3. Pengaruh Total (*Total Effect*)

E-ISSN : 2723 - 665X
JURNAL AKMAMI
AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI
Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)
url: https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami------
Vol 5 No 1 2024 hal 137 - 153

Tabel 4.18
Hasil Pengaruh Total

Hipotesis	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
High Performance Work System (X1) -> Employee Creativity (Y)	2,830	0,006
High Performance Work System (X1) -> Workplace Well-Being (Z)	1,156	0,252
Work Engagement (X2) -> Employee Creativity (Y)	2,494	0,015
Work Engagement (X2) -> Workplace Well-Being (Z)	0,467	0,642
Workplace Well-Being (Z) -> Employee Creativity (Y)	3,656	0,001

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS, 2024

Berdasarkan tabel di atas, hasil pengujian pengaruh total (*total effect*) diperoleh hasil sebagai berikut:
1) *Total effect* untuk pengaruh *High Performance Work System* terhadap *Employee Creativity* diperoleh hasil sebesar 2,830 dengan nilai *p-values* 0,006 < 0,05 (berpengaruh signifikan).
2) *Total effect* untuk pengaruh *Work Engagement* terhadap *Employee Creativity* diperoleh hasil sebesar 2,494 dengan nilai *v-values* 0,015 < 0,05 (berpengaruh signifikan).
3) *Total effect* untuk pengaruh *Workplace Well-Being* terhadap *Employee Creativity* diperoleh hasil sebesar 3,656 dengan nilai *v-values* 0,001 < 0,05 (berpengaruh signifikan).
4) *Total effect* untuk pengaruh *High Performance Work System* terhadap *Workplace Well-Being* diperoleh hasil sebesar 1,156 dengan nilai *v-values* 0,252 > 0,05 (tidak berpengaruh signifikan).
5) Total effect untuk pengaruh *Work Engagement* terhadap *Workplace Well-Being* diperoleh hasil sebesar 0,467 dengan *v-values* 0,642 > 0,05 (tidak berpengaruh signifikan).

4. Pengaruh *High Performance Work System* Terhadap *Employee Creativity*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh antara *High Performance Work System* dengan *Employee Creativity* yang menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara *High Performance Work System* dengan *Employee Creativity*. Penggunaan *High Performance Work System* dalam suatu perusahaan atau organisasi mendukung hubungan karyawan sehingga berdampak pada hasil organisasi dan karyawan seperti kepuasan kerja karyawan. Konsisten dengan gagasan bahwa penyesuaian interpersonal akibat penggunaan *High Performance Work System* mungkin penting dalam menentukan apakah hasil positif karyawan dihasilkan dari proses interaksi sosial ditempat kerja. Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya sebaiknya memperbaiki sistem kinerjanya.
Menurut Lu et al., (2015) *high performance work system* adalah sistem kerja efektif sebagai seperangkat praktik sumber daya manusia yang terdiri dari program, proses, dan teknik aktual yang dirancang dan dilaksanakan sesuai dengan tujuan strategis suatu organisasi. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam kegiatan suatu organisasi atau pekerjaan sehingga keberhasilan suatu pekerjaan terutama bergantung pada efektifitas sumber daya manusia (Daulay et al., 2019a). Dalam penelitian sebelumnya (Husin & Gugkang, 2017), (Miao & Cao, 2019), (Fadila & Uliani, 2020) menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara *high performance work system* terhadap *employee creativity*.

5. *Work Engagement* Terhadap *Employee Creativity*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh antara *Work Engagement* dengan *Employee Creativity* yang menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara *Work Engagement* dan *Employee Creativity*. *Employee Creativity* mengacu pada karyawan yang memanfaatkan beragam kemampuan,

E-ISSN : 2723 - 665X
JURNAL AKMAMI
AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI
Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)
url: https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami------
Vol 5 No 1 2024 hal 137 - 153
keterampilan, pengetahuan, perspektif, dan pengalaman untuk secara efektif menghasilkan ide-ide baru untuk mengambil keputusan, memecahkan masalah, dan menyelesaikan tugas.

Menurut Schaufeli et al., (2006) *work engagement* adalah keadaan yang bersifat positif dan terlibat secara penuh dalam pekerjaannya yang ditandai dengan semangat, komitmen, dan kepemilikan. Dalam penelitian sebelumnya (Fadila & Uliani, 2020) (Shingh, 2021) menyatakan bahwa ada pengaruh *work engegement* terhadap *employee creativity.*

6. Pengaruh *Workplace Well-Being* Terhadap *Employee Creativity*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh antara *Workplace Well-Being* dengan *Employee Creativity* yang menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara *Workplace Well-Being* dengan *Employee Creativity*. *Workplace well-being* adalah kompensasi tambahan baik berwujud ataupun tidak berwujud yang diberikan berdasarkan kebijakan yang bertujuan untuk memelihara dan meningkatkan kondisi mental dan fisik pekerja serta meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Menurut (Jumraedah, 2013) *workplace well-being* adalah upaya perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, efisiensi, kedisiplinan, dan loyalitas terhadap perusahaan dengan cara memenuhi kebutuhan karyawan seperti gaji, bonus, dan berbagai tunjangan lain-lain sesuai dengan kemampuan perusahaan sehingga dapat membuat karyawan merasa senang, aman dan nyaman di perusahaan. Dalam penelitian sebelumnya (Fadila & Uliani, 2020) (Egiannelyandra & Syah, 2023) *Workplace Well-Being* memiliki pengaruh signifikan positif terhadap *Employee Creativity*.

7. Pengaruh *High Performance Work System* Terhadap *Workplace Well-Being*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara *High Performance Work System* dengan *Workplace Well-Being*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah *High Performance Work System*, maka akan semakin rendah juga *Workplace Well-Being*.

High performance work system menjadikan seorang karyawan memiliki kinerja yang tinggi untuk mewujudkan keberhasilan perusahaan dan keberhasilan perusahaan dapat dicapai melalui karyawan yang bersemangat dalam bekerja (Kurnia & Daulay, 2021). Dalam penelitian oleh (Miao & Cao, 2019), (Maung, 2020), (Kusherawati & Syah, 2022), (Fadila & Uliani, 2020) menemukan bahwa *High Performance Work System* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *Workplace Well-Being.*

8. Pengaruh *Work Engagement* Terhadap *Workplace Well-Being*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara *Work Engagement* dengan *Workplace Well-Being*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah *Work Engagement*, maka akan semakin rendah juga *Workplace Well-Being.* Dalam hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Fadila & Uliani, 2020) menunjukkan bahwa *Work Engagement* memberikan pengaruh positif signifikan terhadap *Workplace Well-Being*.

9. Pengaruh *High Performance Work System* terhadap *Employee Creativity* dengan *Workplace Well-Being* sebagai Variabel Intervening

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh secara tidak langsung pengaruh *High Performance Work System* terhadap *Employee Creativity* dengan *Workplace Well-Being* sebagai Variabel Intervening. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ditolak dan tidak ada pengaruh antara *High Performance Work System* terhadap *Employee Creativity* melalui *Workplace Well-Being* sebagai Variabel Intervening pada PTPN IV Regional 1 Medan.

E-ISSN : 2723 - 665X
JURNAL AKMAMI
AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)
url: https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami------
Vol 5 No 1 2024 hal 137 - 153

Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Fadila & Uliani, 2020) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *High Performance Work System* terhadap *Employee Creativity* melalui *Workplace Well-Being* sebagai pemediasi.

10. Pengaruh *Work Engagement* terhadap *Employee Creativity* dengan *Workplace Well-Being* sebagai Variabel Intervening

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara *Work Engagement* terhadap *Employee Creativity* dengan *Workplace Well-Being* sebagai Variabel Intervening. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ditolak dan tidak ada pengaruh *Work Engagement* terhadap *Employee Creativity* melalui *Workplace Well-Being* sebagai Variabel Intervening pada PTPN IV Regional 1 Medan.

Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Fadila & Uliani, 2020) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Work Engagement* terhadap *Employee Creativity* melalui *Workplace Well-Being* sebagai pemediasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh pada penelitian mengenai pengaruh *high performance work system* dan *work engagement* terhadap *employee creativity* melalui *workplace well-being* sebagai variabel intervening pada PTPN IV Regional 1 Medan, kesimpulan yang dapat diambil dari hasil pengujian dan analisis adalah sebagai berikut:

1. *High performance work system* berpengaruh signifikan terhadap *employee creativity* pada PTPN IV Regional 1 Medan.
2. W*ork engagement* berpengaruh signifikan terhadap *employee creativity* pada PTPN IV Regional 1 Medan.
3. *Workplace well-being* berpengaruh signifikan terhadap *employee creativity* pada PTPN IV Regional 1 Medan.
4. *High performance work system* tidak berpengaruh terhadap *workplace well-being* pada PTPN IV Regional 1 Medan.
5. *Work engagement* tidak berpengaruh terhadap *workplace well-being* pada PTPN IV Regional 1 Medan.
6. *High performance work system* terhadap *employee creativity* dengan *workplace well-being* tidak memediasi pada PTPN IV Regional 1 Medan.
7. *Work engagement* terhadap *employee creativity* dengan *workplace well-being* tidak memediasi pada PTPN IV Regional 1 Medan.

REFERENSI

Agustin, I., & Maryam, E. W. (2022). Well-Being Workplace for PT X Employees In Sidoarjo. *Academia Open*, *6*(1), 7–11.

Chai, L., & Xiao, Y. (2018). High-Performance Work System and Employee Innovation Performance: The Role of Obse and Power Distance Orientation. *Advances in Economics, Business and Management Research*, *56*(1), 404–409.

Daulay, R., & Kurnia, E. (2021). The Influence Of Islamic Organizational Culture, Work Ability And Emotional Intelligence On Employee Performance In Islamic Education Institutions. *Proceeding*

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)
url: https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami------
Vol 5 No 1 2024 hal 137 - 153

International Seminar of Islamic Studies, *2*(1), 833–842.

Egiannelyandra, R., & Syah, T. Y. R. (2023). Pengaruh High-Performance Work System Terhadap Employee Performance Pada Karyawan Pabrik Di Masa Pandemi. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, *4*(3), 2527–2541.

Fadila, F., & Uliani, Z. (2020). Pengaruh High Perfomance Work System Dan Work Engagement Terhadap Employee Creativity Dengan Work Well Being Sebagai Pemediasi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, *20*(1), 29–44.

Hudin, A. M., & Budiani, M. S. (2021). Hubungan antara Workplace Well-Being dengan Kinerja Karyawan pada PT. X di Sidoarjo. *Jurnal Penelitian Psikologi*, *8*(4), 1–11.

Husin, N. H., & Gugkang, A. S. (2017). High performance work systems and employee job performance: evidence from banking sector in Malaysia. *Journal of Global Business and Social Entrepreneurship (GBSE)*, *1*(3), 62–74.

Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, *7*(1), 35–54.

Jumraedah. (2013). Peran Kesejahteraan Dalam Upaya Peningkatan Disiplin Dan Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Administrasi Reform*, *1*(1), 209–299.

Kloutsiniotis, P. V., & Mihail, D. M. (2020). The effects of high performance work systems in employees' service-oriented OCB. *International Journal of Hospitality Management*, *90*(1), 1–12.

Kuok, A. C. H., & Taormina, R. J. (2017). Work Engagement: Evolution of the Concept and a New Inventory. *Psychological Thought*, *10*(2), 262–287.

Kurnia, E., & Daulay, R. (2021). Analisis Dampak Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, *2*(1), 301–306.

Kusherawati, N. K. A., & Syah, T. Y. R. (2022). Pengaruh High Performance Work System terhadap Employee Creativity, Employee Performance dan Entrepreneurial Orientation. *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, *6*(2), 269–280.

Kustya, N. D., & Nugraheni, R. (2020). Analisis Pengaruh Work Engagement dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor Pusat PDAM Tirta Moedal Kota Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, *9*(2), 1–13.

Mahdi, S. M., Muhammad, S., & Nader, H. M. (2014). The Impact of High Performance Work System (HPWS) on Employee Productivity as Related to Organizational Identity and Job Engagement. *European Journal of Business and Managemen*, *6*(39), 1–25.

Maung, K. M. (2020). The Effects of High-Performance Work Systems on Employee Job Satisfaction and Performance (Case of Banking Industry In Myanmar). *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, *21*(5), 240–247.

Miao, R., & Cao, Y. (2019). High-Performance Work System, Work Well-Being, and Employee Creativity: Cross-Level Moderating Role of Transformational Leadership. *International Journal*

E-ISSN : 2723 - 665X
JURNAL AKMAMI
AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI
Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)
url: https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami------
Vol 5 No 1 2024 hal 137 - 153

of Environmental Research and Public Health, *16*(9), 1–24.

Pattnaik, S. C., & Panda, N. (2020). Supervisor support, work engagement and turnover intentions: evidence from Indian call centres. *Journal of Asia Business Studies*, *14*(5), 621–635.

Pri, R., & Zamralita. (2017). Gambaran Work Engagement pada Karyawan di PT EG (Manufacturing Industry). *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, *1*(2), 295–303.

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.

Shingh, D.S. (2021). A review Paper on The Relationship Between Employee Creativity and Work Well-Being. *Internasional Journal of Multidisciplinary Educational Research*, *10*(3), 57–63.

Tanjung, H., & Putri, L. M. (2021). Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara. *SiNTESa : Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, *2*(1), 888–898.

Winurini, S. (2020). Workplace Well-Being and Psychological Capital Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kota Yogyakarta. *Jurnal Kajian*, *25*(3), 251–268.

Ximenes, M., Supartha, W. G., Dewi, I. G. A. M., & Sintaasih, D. K. (2019). Entrepreneurial leadership moderating high performance work system and employee creativity on employee performance. *Cogent Business and Management*, *6*(1), 1–13.