

PENGARUH *FUELING CREATIVITY*, *WORK INTENSIFICATION*, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Asih Setiani¹, Qristin Violinda², Noventia Karina Putri³

¹Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Semarang, Kota Semarang
e-mail: asihsetiani020@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *fueling creativity*, *work intensification*, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Zona Sukses Laju Multi Koneksi. Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan sumber data primer dari 68 responden karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan IBM SPSS Statistic versi 26. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara *fueling creativity* dan *work intensification* terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan. Analisis koefisien determinasi menghasilkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,731, yang berarti kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut sebesar 73,1%, sedangkan sisanya 26,9% berasal dari faktor lain yang tidak diteliti.

Kata kunci: *Fueling Creativity*, *Work Intensification*, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Perkembangan industri saat ini ditandai oleh dinamika yang semakin kompleks serta kompetitif, terutama dalam sektor industri telekomunikasi dan penyedia layanan internet. Perubahan perilaku konsumen menuntut perusahaan untuk senantiasa berinovasi dan meningkatkan kualitas layanan. Menurut (Musrifah et al., 2022) kualitas layanan dapat diartikan sebagai indikator keberhasilan dalam proses penjualan suatu produk yang pada akhirnya mampu menciptakan kepuasan bagi konsumen. Persaingan antar perusahaan tidak hanya mengandalkan inovasi dan teknologi saja, melainkan juga dilihat dari kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia sebagai aset perusahaan.

Peran sumber daya manusia adalah sebagai bagian dari organisasi yang berfokus pada pengelolaan tenaga kerja guna untuk memperoleh sumber daya yang optimal dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Hanifah Nur Aqilah et al., 2023). Sumber daya manusia yang terampil serta memiliki komitmen kerja tinggi akan mendorong terciptanya kinerja karyawan yang maksimal. PT Zona Sukses Laju Multi Koneksi adalah salah satu perusahaan yang berkantor di kabupaten Batang. Perusahaan ini beroperasi dalam bidang penyedia layanan internet yang didirikan secara resmi pada tahun 2022. PT Zona Sukses Laju Multi Koneksi menjadi salah satu mitra atau reseller dari PT Global Media Data Prima.

Menurut (Yopi Widiyanto, Ikhbal Akhmad, 2021) Kinerja adalah fungsi dari hasil-hasil pekerjaan atau kegiatan yang ada dalam perusahaan yang dipengaruhi oleh faktor-faktor internal dan eksternal perusahaan. Dalam konteks ini kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh tiga aspek yaitu kreativitas, intensifikasi kerja, disiplin. Berdasarkan mini riset yang dilakukan selama 4 bulan terakhir pada tahun 2024, terdapat 55 keluhan dari pelanggan mengenai ketidakpuasan terhadap kualitas layanan yang diberikan perusahaan. dimana dari data tersebut diperoleh keluhan terbanyak yaitu terkait pelayanan yang lambat dengan persentase sebesar 69,09%. Hal ini menjadi temuan bahwa kinerja karyawan pada perusahaan perlu untuk diperbaiki dalam mengatasi permasalahan yang ada.

Kreativitas menjadi elemen penting dalam mendorong efisiensi kerja, Menurut Buchkivska et al. (2024) *fueling creativity* merupakan hasil dari sebuah partisipasi dalam suatu proyek terhadap pengembangan kemampuan kreatif seorang individu. Menurut Lisseva & Mariyanti (2023) Kreativitas karyawan menjadi faktor penting yang dapat mendorong inovasi serta memperbaiki proses kerja karyawan. Namun, fenomena *work intensification* atau intensifikasi kerja sering kali menjadi tantangan dalam menciptakan lingkungan kerja yang optimal dalam mendukung kreativitas karyawan. (Creagh et al., 2023) mengatakan bahwa *work intensification* adalah istilah yang mengacu pada kerumitan atau tuntutan pekerjaan terkait dengan tugas yang penting dalam suatu pekerjaan. *Work intensification* adalah bentuk tuntutan pekerjaan yang mencakup peningkatan beban seperti jumlah pekerjaan, emosional, pengambilan keputusan dan kecepatan waktu kerja, *work intensification* juga tidak hanya dipengaruhi oleh *workload* saja namun kebutuhan untuk terus belajar dan dorongan untuk menjadi proaktif di tempat kerja (Mauno et al., 2023).

Selain kedua aspek tersebut, aspek yang tidak kalah penting dalam suatu organisasi adalah disiplin kerja. Menurut Zaenal Arifin & Sasana (2022) Disiplin kerja adalah salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang paling krusial serta sangat terkait dengan pengelolaan sumber daya dalam sebuah perusahaan. Data yang ditemukan pada perusahaan yaitu adanya peningkatan yang signifikan pada system absensi karyawan. Pada bulan September dan Oktober, persentase karyawan yang ijin masing-masing adalah 1,47% dan 2,94% namun pada bulan November terjadi peningkatan yang signifikan menjadi 8,8%. Sementara itu jumlah keterlambatan tertinggi yang tercatat pada bulan Desember 73,5% dan diikuti bulan September yang mencatat 70,5%. Selain itu, jumlah karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan tertinggi terjadi pada bulan September yaitu dengan persentase sebesar 16,1%. Data tersebut menjelaskan bahwa adanya permasalahan pada keterlambatan dalam bekerja dan ketidakhadiran tanpa keterangan serta ijin yang berampak pada kinerja karyawan.

Seperti yang ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Jawwad & Zabir (2024) dengan judul penelitian “*Impact of Creativity on Employee Self-Rated Performance in Bangladeshi Organizations*” yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara kreativitas dan kinerja. Selanjutnya penelitian oleh Damayanti & Pujianto (2024) dengan judul “*Does Learning To Change Matter? Employee Routine, Work Intensification, and Individual Performance*” dalam penelitian ini terdapat adanya pengaruh positif dan signifikan antara *work intensification* terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Zaenal Arifin & Sasana (2022) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari temuan ini sesuai dengan kondisi permasalahan yang ada pada PT Zona Sukses Laju Multi Koneksi yaitu rendahnya kreativitas dalam menangani keluhan pelanggan, beban kerja yang tidak dikelola dengan merata, dan tingkat disiplin waktu yang berubah-ubah serta menunjukkan presentase tertinggi sehingga dapat menjadi faktor kunci yang perlu dioptimalkan untuk meningkatkan kualitas layanan.

Berdasarkan fenomena gap tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh *Fueling Creativity*, *Work Intensification*, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada PT Zona Sukses Laju Multi Koneksi**”.

2. Kajian Pustaka / Kajian teori

Kajian Pustaka

Kinerja Karyawan

Menurut Dani & Mujanah (2021) Kinerja karyawan adalah hasil dari suatu perilaku individu atau kelompok yang berhubungan dengan metode kerjanya. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yulianti & Suryatiningsih (2021) mengungkapkan bahwa kinerja diartikan sebagai hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur dalam jangka waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya. Riska Ayu Pramesthi (2024) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil dari sebuah pencapaian seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu di dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan ketentuan yang dibebankan kepadanya. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Yolanda et al., 2022) yaitu motivasi kerja, stress kerja, *reward*, lingkungan kerja, penghargaan intrinsik, budaya organisasi, kepuasan kerja, pelatihan dan pengembangan, kepemimpinan, komitmen, dan keamanan kerja. Tujuan kinerja karyawan menurut (Marisya, 2022) yaitu meningkatkan pemahaman, mengakui hasil kerja untuk meningkatkan prestasi, kesempatan berdiskusi, menetapkan tujuan masa depan.

Fueling Creativity

Fueling creativity (pemicu kreativitas) merupakan berbagai faktor maupun teknik yang dapat meningkatkan dan mendorong seseorang untuk berpikir kreatif (Buchkivska et al., 2024). Jean Jr. & Ferinia (2023) menjelaskan bahwa kreativitas adalah sebuah pencapaian yang unik karena mampu menghasilkan sesuatu yang baru dari informasi, data, elemen, dan berbagai hal lain yang memberikan sudut pandang lain serta kemungkinan-kemungkinan baru pun muncul. Sari et al. (2022) menyimpulkan bahwa kreativitas merupakan kemampuan seseorang untuk melahirkan sesuatu yang baru, baik berupa gagasan maupun karya nyata yang relatif berbeda dengan apa yang telah ada sebelumnya. Faktor pendorong kreativitas menurut (Görlich, 2023) adalah *Openness* (keterbukaan), *Conscientiousness* (ketelitian), *Neuroticism* (neurotisme), *Life Satisfaction* (kepuasan hidup). Menurut Gürbüz et al., (2024) terdapat beberapa indikator *fueling creativity* dalam organisasi yaitu Praktik SDM yang meningkatkan Peluang (*Opportunity-Enhancing HR Practices*), Keterlibatan kerja (*Work Engagement*), Kepribadian Proaktif (*Proactive Personality*), Otonomi Kerja (*Job Autonomy*).

Work Intensification

Menurut Nurhandayani, (2022) intensifikasi kerja adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu yang semuanya berhubungan dengan indikatornya. David et al. (2024) menyatakan bahwa intensitas kerja merupakan total pekerjaan yang sangat besar dalam suatu organisasi atau perusahaan seperti tanggung jawab atau kekuasaan yang diberikan. faktor yang dapat mempengaruhi *work intensification* menurut (Creagh et al., 2023) yaitu perkembangan teknologi, tuntutan pasar, perubahan organisasi, kebijakan manajerial, tingkatan pekerjaan, dan kondisi kerja. Menurut (Creagh et al., 2023) menyatakan bahwa indikator *work intensification* yaitu peningkatan jam kerja, tingkat beban kerja, tekanan waktu, Kesehatan mental, keseimbangan kerja-hidup (*work life balance*)

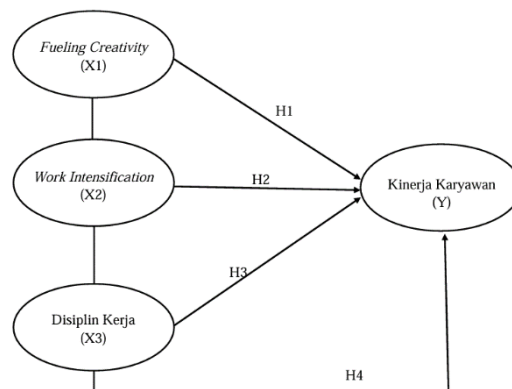
Disiplin Kerja

Menurut Anggraini et al. (2024) menyatakan bahwa disiplin merupakan sikap mental yang terlihat dalam tindakan atau perilaku individu, kelompok, atau masyarakat berupa kepatuhan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. Anggraeni & Badrianto (2025) menemukan bahwa disiplin kerja merupakan sikap ketaatan dan kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan ketentuan yang berlaku di lingkungan kerja. Menurut (Berutu & Saragih, 2025) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu

kepemimpinan, penghargaan, balas jasa, keadilan, pengawasan, ketegasan. Ada beberapa prinsip disiplin kerja menurut (Ashari et al., 2024) pertimbangan atas berbagai situasi, tanggung jawab pemaparan bukti, prosedur dan kebijakan yang jelas, perilaku yang konsisten, tanggung jawab kepada karyawan.

Kerangka Berpikir

Dalam penelitian ini menggunakan tiga proksi sebagai variabel independen yang berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu mengenai pengaruh antar variabel independen (*fueling creativity*, *work intensification*, dan disiplin kerja) dengan variabel dependen (kinerja karyawan). Maka dapat dikembangkan kerangka berpikir seperti berikut :



Keterangan :

H1 : Diduga *fueling creativity* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2 : Diduga *work intensification* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H3 : Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H4 : Diduga *fueling creativity*, *work intensification*, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

3. Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Metode penelitian yang diterapkan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif, Metode perolehan data yaitu menggunakan sumber data primer, dimana data yang diperoleh secara langsung dari responden kepada pengumpul data dengan menggunakan metode penyebaran kuesioner. Teknik pengumpulan data menggunakan instrumen. Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT Zona Sukses Laju Multi Koneksi Kabupaten Batang yang berjumlah 68 orang. sampel diambil dari karyawan laki-laki dan perempuan dengan rentang usia 18-40 tahun. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini seluruh karyawan PT Zona Sukses Laju Multi Koneksi Kabupaten Batang.

Pengembangan Pengukuran Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, variabel bebasnya meliputi *fueling creativity*, *work intensification*, dan disiplin kerja. sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan

Teknik Analisis Data

Uji Instrumen

Uji validitas merupakan proses untuk menentukan sejauh mana instrumen dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Menurut sugiyono (2016) mengatakan jika ada nilai signifikan < 0,05 maka variabel tersebut valid dan nilai signifikan > 0,05 tidak valid. Uji

reliabilitas adalah proses untuk mengukur konsistensi dan kestabilan suatu instrumen dalam menghasilkan data.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan serangkaian uji yang dilakukan dalam analisis regresi untuk melihat apakah model regresi memenuhi beberapa asumsi dasar sehingga dapat diketahui keasliannya serta menghindari terjadinya estimasi bias.

Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan metode yang digunakan untuk menentukan atau melihat apakah data yang dimiliki mengikuti pola distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dapat dideteksi dengan ciri-ciri jika titik menyebar di sekitar garis diagonal maka menunjukkan pola distribusi normal yang mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas. Jika titik menyebar menjauhi garis diagonal maka tidak menunjukkan pola distribusi normal yang mengindikasikan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan suatu metode yang digunakan untuk menemukan adanya multikolinieritas dalam suatu model regresi, dimana hal ini terjadi ketika dua atau lebih variabel independen dalam model regresi memiliki hubungan linier yang kuat satu sama lain.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan metode statistik yang digunakan untuk mengetahui apakah varians dari kesalahan dalam model regresi bersifat konstan atau tidak pada seluruh rentang nilai variabel independen.

Analisis Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dependen dengan variabel independen, apakah ada pengaruh antara *fueling creativity*, *work intensification*, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Zona Sukses Multi Koneksi Kabupaten Batang. untuk menguji hipotesis penelitian digunakan metode analisis regresi linier berganda dengan persamaan :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Uji Hipotesis

Uji t Hitung

uji t digunakan untuk menguji signifikansi koefisien secara parsial guna untuk menunjukkan pengaruh tiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen.

Uji F Hitung

uji F memiliki tujuan untuk menguji kelayakan model penelitian untuk mengetahui apakah persamaan model regresi dapat digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan nilai signifikan $< 0,05$ maka regresi dapat digunakan.

Uji Koefisien Determinasi R^2

Uji R^2 digunakan dalam penelitian ini untuk mengevaluasi seberapa erat hubungan antara *fueling creativity*, *work intensification*, dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

4. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner terhitung sejak tanggal 2 Juli 2025 sampai dengan 9 Juli 2025, jumlah sampel yang digunakan adalah 68 responden kemudian data diolah menggunakan alat analisis SPSS 26.

Uji Validitas

Tabel. 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
<i>Fueling Creativity</i> (X1)	X1.1	0,816	0,2387	Valid
	X1.2	0,834	0,2387	Valid
	X1.3	0,840	0,2387	Valid
	X1.4	0,829	0,2387	Valid
<i>Work Intensification</i> (X2)	X2.1	0,775	0,2387	Valid
	X2.2	0,847	0,2387	Valid
	X2.3	0,757	0,2387	Valid
	X2.4	0,810	0,2387	Valid
	X2.5	0,651	0,2387	Valid
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0,680	0,2387	Valid
	X3.2	0,836	0,2387	Valid
	X3.3	0,800	0,2387	Valid
	X3.4	0,860	0,2387	Valid
	X3.5	0,852	0,2387	Valid
	X3.6	0,726	0,2387	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,669	0,2387	Valid
	Y.2	0,806	0,2387	Valid
	Y.3	0,790	0,2387	Valid
	Y.4	0,839	0,2387	Valid
	Y.5	0,633	0,2387	Valid

Sumber : Data primer diolah peneliti 2025

Dengan menggunakan total 68 responden pada tabel diatas, nilai r tabel dapat dihitung dengan df (derajat kebebasan) = $n - 2$, sehingga diperoleh $df = 68 - 2 = 66$ dan $r \text{ tabel} = 0,2387$. Karena $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel. 2. Hasil Uji Reliabilitas

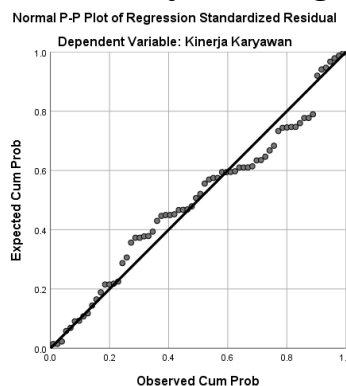
Variabel	Hasil	Keterangan
<i>Fueling creativity</i>	0,848	reliabel
<i>Work intensification</i>	0,818	reliabel
Disiplin kerja	0,888	reliabel
Kinerja karyawan	0,820	reliabel

Sumber : Data primer diolah peneliti 2025

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa hasil dari uji reliabilitas menyatakan semua variabel *fueling creativity*, *work intensification*, disiplin kerja, dan kinerja karyawan adalah reliabel atau dapat dipercaya untuk digunakan alat ukur karena memiliki *Cronbach alpha* $> 0,6$.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Gambar. 1. Uji Analisis grafik *P*-plot



Sumber : Data primer diolah peneliti 2025

Berdasarkan gambar diatas grafik *P*-plot terlihat bahwa titik-titik tersebar mengikuti garis diagonal, hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini memiliki penyebaran dan distribusi yang normal.

Uji Kolmogorov-Smirnov

**Tabel. 3. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.49373639
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.102
	Negative	-.091
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.075 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Data primer diolah peneliti 2025

Berdasarkan tabel tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa dalam penelitian ini dapat dikatakan terdistribusi dengan normal. Hal ini dapat dilihat dari asymp. Sig (2-tailed) dengan menggunakan metode uji *one-sample Kolmogorov-Smirnov* yang menunjukkan hasil $0,075 > 0,05$. Hasil uji tersebut konsisten dengan hasil uji sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa data yang diteliti layak untuk digunakan untuk melakukan penelitian.

Uji Multikolinieritas

Tabel. 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1.	(Constant)		
	Fueling Creativity	.443	2.255
	Work		
	Intensification	.377	2.651
	Disiplin Kerja	.300	3.330

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer diolah peneliti 2025

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa seluruh item variabel memiliki nilai toleransi $> 0,10$ hal ini dibuktikan dengan nilai toleransi *fueling creativity* sebesar 0,443, nilai toleransi *work intensification* sebesar 0,377, dan nilai toleransi disiplin kerja sebesar 0,300. Sedangkan jika suatu item dapat dikatakan valid jika nilai VIF < 10 , dapat dilihat dari uji multikolinieritas yang didapat dari nilai VIF yaitu untuk variabel *fueling creativity* sebesar 2,255, *work intensification* sebesar 2,651, dan disiplin kerja sebesar 3,330. Maka semua variabel tidak terjadi gejala multikolinieritas karena memiliki nilai toleransi $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 .

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan metode statistik yang digunakan untuk mengetahui apakah terdapat varians ketidaksamaan dari satu residual pengamatan ke residual pengamatan lainnya. Pendeteksian ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji *park* yaitu dengan meregresikan log residual kuadrat terhadap log variabel independen (Ghozali, 2018).

Tabel. 5. Hasil Uji Park

		Coefficients ^a			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.409	2.451		3.023	.004
	fueling creativity	.350	.200	.298	1.753	.084
	work intensification	-.471	.176	-.495	-2.681	.009
	disiplin kerja	-.083	.195	-.088	-.426	.672

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : Data primer diolah peneliti 2025

Berdasarkan tabel diatas nilai signifikansi *fueling creativity* sebesar 0,084, nilai signifikansi *work intensification* sebesar 0,009, dan nilai signifikansi disiplin kerja sebesar 0,672 dengan nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa adanya gejala heteroskedastisitas pada salah satu variabel yaitu *work intensification* dengan nilai $< 0,05$. Dari pernyataan tersebut maka dilakukan uji kembali dengan transformasi data.

Tabel. 6. Hasil Uji Park Setelah Ditransformasi Data

		Coefficients ^a			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.237	1.567		1.428	.158
	fueling creativity	-.082	.128	-.115	-.643	.522
	work intensification	-.209	.112	-.361	-1.859	.068
	disiplin kerja	.118	.125	.205	.943	.349

a. Dependent Variable: LN_RES2

Sumber : Data primer diolah peneliti 2025

Berdasarkan tabel diatas nilai signifikansi *fueling creativity* sebesar 0,522, nilai signifikansi *work intensification* sebesar 0,068, dan nilai signifikansi disiplin kerja sebesar 0,349 dengan nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa uji *park* setelah transformasi data menunjukkan tidak ada gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel. 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.302	1.146		1.136	.260
	Fueling Creativity	.286	.093	.298	3.064	.003
	Work Intensification	.363	.082	.466	4.417	.000

Disiplin Kerja	.139	.091	.181	1.529	.131
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber : Data primer diolah peneliti 2025

Nilai konstanta memiliki nilai sebesar 1,302, hal ini menunjukkan bahwa semua variabel independen yaitu *fueling creativity*, *work intensification*, dan disiplin kerja memiliki nilai sama dengan 0, maka variabel kinerja karyawan sebesar 1,302. Nilai koefisien regresi X1 sebesar 0,286 bahwa variabel *fueling creativity* mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel *fueling creativity* maka akan memengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,286 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai koefisien regresi X2 sebesar 0,363 bahwa variabel *work intensification* mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel *work intensification* maka akan memengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,363 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai koefisien regresi X3 sebesar 0,139 bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel disiplin kerja maka akan memengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,139 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji t

Tabel. 7. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	1.302	1.146		1.136	.260
	Fueling Creativity	.286	.093	.298	3.064	.003
	Work Intensification	.363	.082	.466	4.417	.000
	Disiplin Kerja	.139	.091	.181	1.529	.131

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primet diolah peneliti 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat dari kolom t dan kolom sig yang dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Hasil pengujian hipotesis pertama (H1)
Variabel *fueling creativity* memiliki nilai signifikansi $0,003 < 0,05$ dan memiliki nilai t hitung sebesar 3,064. Sehingga dengan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa H1 diterima.
- 2) Variabel *work intensification* memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan memiliki nilai t hitung sebesar 4,417. Sehingga dengan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa H2 diterima.
- 3) Variabel disiplin kerja memiliki nilai signifikansi $0,131 > 0,05$ dan memiliki nilai t hitung sebesar 1,529. Sehingga dengan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa H3 ditolak.

Uji F

Tabel. 8. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	406.448	3	135.483	58.002
	Residual	149.494	64	2.336	
	Total	555.941	67		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Fueling Creativity , Work Intensification

Sumber : Data primer diolah peneliti 2025

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai Fhitung sebesar 58,002 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dengan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H4 diterima. Variabel *fueling creativity*, *work intensification*, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel. 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.855 ^a	.731	.718	1.52834
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Fueling Creativity , Work Intensification				

Sumber : Data primer diolah peneliti 2025

Berdasarkan tabel diatas, dilihat dari nilai *R square* 0,731. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar 73,1% dan sisanya 26,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam model ini.

Pembahasan

1. Pengaruh *Fueling Creativity* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel *Fueling Creativity* terhadap Kinerja Karyawan. Pernyataan ini sesuai dengan hasil uji statistik yang dilakukan dengan memperoleh hasil nilai uji t dengan signifikansi $0,003 < 0,05$ dan memiliki t hitung sebesar 3,064. Dalam konteks ini *fueling creativity* menjadi salah satu faktor penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih terbuka terhadap ide baru. Artinya, semakin tinggi tingkat kreativitas karyawan yang didukung oleh organisasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh (Gürbüz et al., 2024) yang menyatakan bahwa praktik HR berperan dalam meningkatkan keterlibatan kerja sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh *work intensification* terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel *work intensification* terhadap Kinerja Karyawan. Pernyataan ini sesuai dengan hasil uji statistik yang dilakukan dengan memperoleh hasil nilai uji t dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ dan memiliki t hitung sebesar 4,417. *Work intensification* adalah peningkatan upaya atau energi yang dikeluarkan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya (Lemos et al., 2022). Dalam kondisi tersebut karyawan dituntut untuk menyelesaikan lebih banyak tugas atau pekerjaan dalam waktu yang singkat. Jika *work intensification* dikelola dengan baik maka dapat mendorong adanya peningkatan fokus, kedisiplinan dan produktivitas dalam bekerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mauno et al., 2023) yang menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan yang semakin intensif bila didukung dengan strategi dan sumber daya yang memadai, dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Karyawan yang dapat menghadapi *work intensification* cenderung dapat mengembangkan keterampilan manajemen waktu, efisiensi kerja, serta dapat menghadapi tekanan yang akan berdampak positif terhadap performa kinerja.

3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, hasil penelitian ini menunjukkan tidak ada pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan. Pernyataan ini sesuai dengan hasil uji statistik yang dilakukan dengan memperoleh hasil nilai uji t dengan signifikansi

0,131 > 0,05 dan memiliki t hitung sebesar 1,529. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan mampu untuk mengoptimalkan kinerja mereka dengan bekerja lebih cepat serta menyesuaikan prosedur dalam memenuhi target kerja, sehingga *output* kinerja tetap terpenuhi meskipun terjadi ketidakdisiplinan terhadap waktu. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Shoimah & Yusuf, 2024) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, meskipun disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan namun perlu adanya tindak lanjut dari pihak perusahaan dalam menangani permasalahan disiplin terutama dalam hal keterlambatan kerja. Disiplin dapat dikelola melalui lingkungan yang mendukung serta komunikasi yang efektif.

4. Pengaruh *fueling creativity*, *work intensification*, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar 58,002 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. dapat disimpulkan bahwa variabel *fueling creativity*, *work intensification*, dan disiplin kerja dalam penelitian ini secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh satu faktor saja melainkan dari beberapa aspek yang saling berkaitan. Dalam hal ini *fueling creativity* dapat mendorong karyawan untuk lebih inovatif dan solutif dalam menyelesaikan tugas, *work intensification* dapat memacu ketangguhan dalam menghadapi tuntutan kerja yang tinggi, dan disiplin kerja membentuk pola kerja yang teratur serta bertanggung jawab. meskipun disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan namun dalam uji simultan disiplin kerja tetap berkontribusi dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5. Simpulan dan Saran

Dari pembahasan di atas, terdapat beberapa kesimpulan yang dapat ditarik, yaitu : Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *fueling creativity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work intensification* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel *fueling creativity*, *work intensification*, dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan diketahui nilai dari *Adjusted R Square* menunjukkan bahwa variabel *fueling creativity*, *work intensification*, dan disiplin kerja sebesar 73,1% dan sisanya 26,9% berasal dari variabel lain diluar model.

Saran Bagi Perusahaan, Berdasarkan variabel *work intensification* PT Zona Sukses Laju Multi Koneksi perlu memastikan bahwa beban kerja yang diberikan tidak melebihi kapasitas karyawan. Berdasarkan variabel *fueling creativity* PT Zona Sukses Laju Multi Koneksi diharapkan untuk menciptakan pelatihan pengembangan ide ataupun menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi serta meningkatkan keterlibatan dan motivasi karyawan secara berkelanjutan. Berdasarkan variabel disiplin kerja PT Zona Sukses Laju Multi Koneksi perlu untuk memperkuat tingkat kedisiplinan dan melakukan pemantauan waktu yang lebih efektif serta memberikan sanksi maupun penghargaan secara konsisten untuk membentuk perilaku kerja yang bertanggung jawab.

Saran Bagi Penelitian Selanjutnya

Diharapkan pada penelitian selanjutnya untuk dapat menambahkan variabel lain seperti lingkungan kerja, kepuasan kerja, atau gaya kepemimpinan sehingga variabel-variabel tersebut dapat memperluas jangkauan penelitian. penelitian selanjutnya juga dapat menguji hubungan mediasi maupun moderasi untuk memperdalam pemahaman hubungan antar variabel.

Daftar Pustaka

Anggraeni, N., & Badrianto, Y. (2025). Pengaruh Employee Engagement, Disiplin Kerja, Dan

- Corporate Social Responsibility (CSR) Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit SMC. *JESYA Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah*, 8(01), 613–622. <https://doi.org/10.59422/lmsdm.v1i01.58>
- Anggraini, S. D., Rony, Tussoleha, Z., Sari, & Kuwara, R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Babelan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Multi Talenta*, 2(1), 49–58. <https://siberpublisher.org/JKMT>
- Ashari, A., Irwan, A., & Jumaidah, J. (2024). *Implementasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan*. 2(4).
- Berutu, W. S. B., & Saragih, N. E. M. S. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT ABC. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 222–233.
- Buchkivska, G., Academy, K. H., Greskova, V., Academy, K. H., Kachurynets, L., Academy, K. H., Tsyhaniuk, L., Academy, K. H., Mozoliuk, O., & Academy, K. H. (2024). *Interactive art : fueling creative development*. 18, 239–251.
- Creagh, S., Thompson, G., Mockler, N., Stacey, M., & Hogan, A. (2023). Workload, work intensification and time poverty for teachers and school leaders: a systematic research synthesis. *Educational Review*, 77(2), 661–680. <https://doi.org/10.1080/00131911.2023.2196607>
- Damayanti, F. A., & Pujianto, W. E. (2024). *Does Learning To Change Metter ? Employee Routine , Work Intensification and Individual Performance*.
- Dani, A. R., & Mujanah, S. (2021). Pengaruh Servant Leadership, Beban Kerja Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Bangkalan Madura Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Media Mahardhika*, 19(3), 434–445. <https://doi.org/10.29062/mahardhika.v19i3.269>
- Görlich, Y. (2023). Creativity and productivity during the COVID-19 pandemic. *Scientific Reports*, 13(1), 1–10. <https://doi.org/10.1038/s41598-023-40493-y>
- Gürbüz, S., Schaufeli, W. B., Freese, C., & Brouwers, E. P. M. (2024). Fueling creativity: HR practices, work engagement, personality, and autonomy. *International Journal of Human Resource Management*, 5192. <https://doi.org/10.1080/09585192.2024.2429125>
- Hanifah Nur Aqilah, Rosita Pratiwi Junaidi, Mochammad Ishaq, & Iriani Ismail. (2023). Pengelolaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kerjasama Tim. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(1), 135–145. <https://doi.org/10.54066/jrea-itb.v2i1.1268>
- Jawwad, N., & Zabir, F. (2024). Impact of Creativity on Employee Self-Rated Performance in Bangladeshi Organizations. *Journal of Student Research*, 13(2), 1–18. <https://doi.org/10.47611/jsr.v13i2.2482>
- Jean Jr., C. V. L., & Ferinia, R. (2023). Kreativitas Karyawan sebagai Variabel Mediasi antara Motivasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Perspektif*, 21(1), 79–89. <https://doi.org/10.31294/jp.v21i1.15520>
- Lemos, A. H. da C., Campos, W. Y. Y. Z., Quintão, M. J., & Rosa, L. A. B. da. (2022). Work intensification: Towards mapping the study field and defining a research agenda. *Contextus – Revista Contemporânea de Economia e Gestão*, 20(July), 182–200. <https://doi.org/10.19094/contextus.2022.72844>
- Lisseva, R., & Mariyanti, E. (2023). Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan PT. Zocorindo Puri Asri Dengan Kreativitas Dan Pengalaman Kerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Dharma Andalas*, 25(1), 117–129. <https://doi.org/10.47233/jebd.v25i1.742>
- Marisyah, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4), 553–562. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1065>
- Mauno, S., Herttala, M., Minkkinen, J., Feldt, T., & Kubicek, B. (2023). Is work

- intensification bad for employees? A review of outcomes for employees over the last two decades. *Work and Stress*, 37(1), 100–125. <https://doi.org/10.1080/02678373.2022.2080778>
- Musarofah, S., Malikul Askar, B., & Sya'adah, U. (2022). Kualitas Layanan, Nilai yang Diterima, dan Loyalitas Pelanggan: Kepuasan Pelanggan sebagai Mediator. *Media Komunikasi Ilmu Ekonomi*, 39(2), 51–62. <https://doi.org/10.58906/melati.v39i2.81>
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Riska Ayu Pramesthi. (2024). *Riska Ayu Pramesthi*. 18(2), 179–192.
- Sari, A. P. J., Oktavita, P., & Asmike, M. (2022). Pengaruh Talent Management Dan Kreativitas Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Sun Hotel Madiun. *Seminar Inovasi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi 4, September*.
- Shoimah, N., & Yusuf, M. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Megah Alkesindo Jakarta. *Prosiding Seminar Nasional Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 9(1), 173–181. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v4i1.4905>
- Yolanda, P., Widiani, H. S., & Sari, E. Y. D. (2022). Kinerja Karyawan: Faktor-Faktor yang Memengaruhi. *Jurnal Diversita*, 8(2), 148–157. <https://doi.org/10.31289/diversita.v8i2.5788>
- Yopi Widiyanto, Ikhbal Akhmad, B. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 853. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i3.13217>
- Yuliantini, T., & Suryatiningsih, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT ISS Indonesia). *Populis : Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 6(2), 104–120. <https://doi.org/10.47313/pjsh.v6i2.1255>
- Zaenal Arifin, M., & Sasana, H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(6), 49–56. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i6.269>