



Pengaruh *Challenge Stressors, Hindrance Stressors, Network Ties, Shared Vision, Empowerment, dan Work Engagement Terhadap Innovative Job Performance* pada Karyawan Shopee di Wilayah Jakarta Barat

Indra¹, Wildan Firdausi², Netania Emilisa³

^{1,2,3} Universitas Trisakti Jakarta

Abstract

Received: 08 Agustus 2024

Revised: 12 Agustus 2024

Accepted: 22 Agustus 2024

This study aims to examine and analyze the variables challenge stressors, hindrance stressors, network ties, shared vision, empowerment, and work engagement that have a positive effect on innovative job performance among shopee employee at the West Jakarta. The sample used in this study amounted to 125 respondents. The sampling technique used was purposive sampling. Data were analyzed using the Structure Equation Model (SEM) method. The results of this study are: (1) Challenge Stressors has a positive effect to Work Engagement, (2) Hindrance Stressors has a negative effect to Work Engagement, (3) Network Ties has a positive effect to Work Engagement, (4) Shared Vision has a positive effect to Work Engagement, (5) Empowerment has a positive effect to Work Engagement and (6) Work Engagement has a positive effect to Innovative Job Performance..

Keywords: *Challenge stressors, hindrance stressors, work engagement, network ties, shared vision, empowerment, and innovative job performance*

(*)Corresponding Author: Indra022002001006@std.trisakti.ac.id Netania@trisakti.ac.id

How to Cite: Herobines, I., Firdausi, W., & Emilisa, N. (2024). Pengaruh Challenge Stressors, Hindrance Stressors, Network Ties, Shared Vision, Empowerment, dan Work Engagement Terhadap Innovative Job Performance pada Karyawan Shopee di Wilayah Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(15), 371-381. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13777219>

PENDAHULUAN

Saat ini, sudah banyak sekali merek-merek e-commerce di Indonesia. E-commerce merupakan suatu konsep baru yang biasa digambarkan sebagai proses jual beli barang atau jasa pada World Wide Web Internet atau proses jual beli atau pertukaran produk, jasa, dan informasi melalui jaringan informasi termasuk internet. E-commerce merupakan kegiatan bisnis yang dijalankan secara elektronik melalui suatu jaringan internet atau kegiatan jual beli barang atau jasa melalui jalur komunikasi digital. E-commerce adalah melakukan bisnis online. Dalam bentuknya yang paling jelas e-commerce menjual produk kepada konsumen secara online, tapi faktanya jenis bisnis apapun yang dilakukan secara elektronik adalah e-commerce. Berdasarkan data SimilarWeb, Shopee merupakan e-commerce dengan jumlah kunjungan situs terbanyak di Indonesia pada kuartal I 2023. Selama periode Januari-Maret tahun ini, situs Shopee meraih rata-rata 157,9 juta kunjungan per bulan, jauh melampaui para pesaingnya. Dalam periode sama, situs Tokopedia meraih rata-rata 117 juta kunjungan, situs Lazada 83,2 juta kunjungan, situs BliBli 25,4 juta kunjungan, dan situs Bukalapak 18,1 juta kunjungan per bulan.

Shopee merupakan perusahaan nomor satu dari industrinya di Indonesia di mana Shopee harus memperhatikan kinerja dan jaminan untuk karyawannya tersebut. Shopee harus menciptakan adanya challenge stressors dengan baik bagi karyawannya. Challenge stressors adalah suatu stress yang mengacu pada tuntutan

pekerjaan yang dapat menjadi pengalaman kerja yang berharga dan dapat menciptakan peluang untuk pertumbuhan pribadi (Brady & L Cunningham, 2019a) Selain itu, perusahaan Shopee juga harus menciptakan hindrance stressors yang tidak mengganggu dan dapat dihindari oleh karyawan. Hindrance stressors menurut (Brady & L Cunningham, 2019b) adalah tuntutan pekerjaan yang dipandang sebagai hambatan untuk menghalangi seseorang dalam mencapai tujuan agar dihargai. Selanjutnya, Shopee pun harus selalu memeriksa ikatan jaringan antarkaryawannya dengan konsumen. Network ties disebut juga dengan ikatan jaringan yaitu struktur hubungan yang menghubungkan orang-orang, sekelompok orang, dan lainnya dalam berbagai wilayah dan waktu (Liang & Fu, 2019) Selain itu, perusahaan harus menciptakan shared vision. Shared vision menurut (Krijnen et al., 2022) adalah suatu visi bersama di mana merupakan gambaran umum dari perusahaan dan tindakan atau kegiatan perusahaan yang mengikat orang-orang secara bersama-sama dari keseluruhan identifikasi dan perasaan yang dituju.

Terakhir, perusahaan Shopee pun harus melakukan empowerment dengan baik. Empowerment adalah proses di mana pimpinan berusaha untuk membantu karyawannya agar mendapatkan dan menggunakan tenaga (power) yang dibutuhkan dalam pengambilan keputusan terhadap hal-hal yang mempengaruhi kondisi kerja dan keadaan diri dari karyawan (Corrêa Cavalieri & Neves Almeida, 2019). Dari kelima variabel tersebut mulai dari challenge stressors, hindrance stressors, network ties, shared vision, dan empowerment maka dapat menciptakan adanya work engagement pada karyawan (Babakus et al., 2017a). Work engagement adalah suatu keterikatan pada karyawan di mana dianggap sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan mampu berkomitmen dengan perusahaan baik secara emosional maupun secara intelektual (Wood et al., 2020). Menurut Kasim et al., (2022a) setelah terciptanya work engagement pada karyawan maka akan tercipta adanya innovative job performance. Innovative job performance adalah performansi maksimal yang dihasilkan oleh karyawan sehingga dapat menghasilkan ide atau inovasi baru pada pekerjaannya tersebut (Kurnia Sari et al., 2021a). Dengan demikian, dilaksanakan penelitian ini dalam rangka untuk menganalisis apakah variabel challenge stressors, hindrance stressors, network ties, shared vision, dan empowerment serta work engagement berpengaruh positif atau tidak terhadap innovative job performance pada karyawan perusahaan Shopee.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta kausalitas hubungan-hubungannya. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan/atau hipotesis yang berkaitan dengan suatu fenomena (Anshori dan Iswati, 2019). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh positif antara challenge stressors, hindrance stressors, network ties, shared vision, empowerment, dan work engagement terhadap innovative job performance.

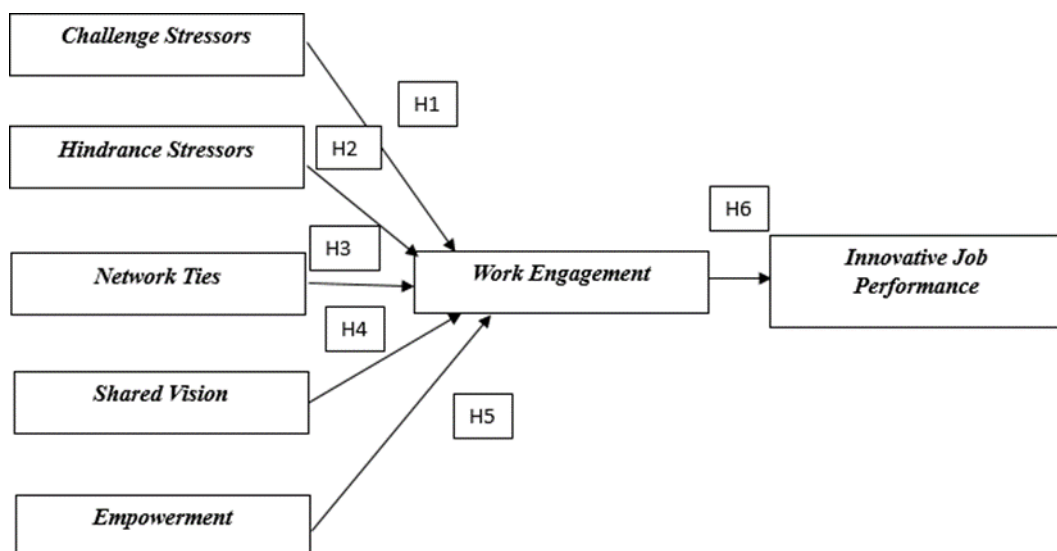
Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:28), variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan penelitian untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini menggunakan tujuh variabel yaitu challenge stressors, hindrance stressors, network ties, shared vision, empowerment, dan work engagement serta innovative job performance.

Sampel

Sampel ini diambil dari para karyawan shopee yang bekerja pada wilayah Jakarta Barat. Jumlahnya sampel yang dipakai dalam penelitian mengacu Hair et al., (2018) yang mengemukakan bahwa jumlah sampel yang perlu terpenuhi dari estimasi SEM ialah 5 sampai 10 kali dari jumlah indikator yang akan dikaji. Penelitian ini memiliki 30 item pertanyaan atau indikator. Oleh karena itu, jumlah sampel yang akan dipakai dalam penelitian ini adalah 125 responden.

RERANGKA KONSEPTUAL



KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Challenge Stressors

Challenge stressors adalah suatu stress yang mengacu pada tuntutan pekerjaan yang dapat menjadi pengalaman kerja yang berharga dan dapat menciptakan peluang untuk pertumbuhan pribadi (Brady & L Cunningham, 2019b).

Hindrance Stressors

Hindrance stressors menurut Brady & L Cunningham (2019b) adalah tuntutan pekerjaan yang dipandang sebagai hambatan untuk menghalangi seseorang dalam mencapai tujuan agar dihargai. Hindrance stressors merupakan tuntutan pekerjaan yang dipandang sebagai hambatan untuk menghalangi seseorang mencapai tujuan agar dihargai. Hindrance stressors juga sering disebut sebagai distress atau dapat dikatakan sebagai stress yang negatif.

Network Ties

Network ties disebut juga dengan ikatan jaringan yaitu struktur hubungan yang menghubungkan orang-orang, sekelompok orang, dan lainnya dalam berbagai wilayah dan waktu (Liang & Fu, 2019).

Shared Vision

Shared vision menurut Krijnen et al., (2022) adalah suatu visi bersama di mana merupakan gambaran umum dari perusahaan dan tindakan atau kegiatan perusahaan yang mengikat orang-orang secara bersama-sama dari keseluruhan identifikasi dan perasaan yang dituju.

Empowerment

Empowerment adalah proses di mana pimpinan berusaha untuk membantu karyawannya agar mendapatkan dan menggunakan tenaga (power) yang dibutuhkan dalam pengambilan keputusan terhadap hal-hal yang mempengaruhi kondisi kerja dan keadaan diri dari karyawan (Corrêa Cavalieri & Neves Almeida, 2019).

Work Engagement

Work engagement adalah suatu keterikatan pada karyawan di mana dianggap sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan mampu berkomitmen dengan perusahaan baik secara emosional maupun secara intelektual (Wood et al., 2020).

Innovative Job Performance

Innovative job performance adalah performansi maksimal yang dihasilkan oleh karyawan sehingga dapat menghasilkan ide atau inovasi baru pada pekerjaannya tersebut (Kurnia Sari et al., 2021a).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hipotesis 1:

Hipotesis pertama menguji pengaruh positif challenge stressors terhadap work engagement, di mana bunyi hipotesis null (H0) dan hipotesis alternative (Ha) adalah sebagai berikut:

H01: Challenge stressors tidak berpengaruh positif terhadap work engagement

Ha1: Challenge stressors berpengaruh positif terhadap work engagement

Tabel 1 Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Estimate	P-Value	Keputusan
<i>Challenge Stressors</i> □ <i>Work Engagement</i>	0.396	0.000	Ha1 didukung

Sumber: Data kuesioner diolah menggunakan AMOS

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang menguji pengaruh positif challenge stressors terhadap work engagement, diketahui bahwa besarnya estimate adalah sebesar 0.396 dengan p-value $0.000 < 0.05$, oleh karena itu keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah Ha1 didukung sehingga dapat disimpulkan bahwa challenge stressors berpengaruh positif terhadap work engagement. Hal tersebut menunjukkan bahwa challenge stressors yang tinggi dapat meningkatkan work engagement pada karyawan, dan begitupun sebaliknya.

Hipotesis 2:

Hipotesis kedua menguji pengaruh negatif hindrance stressors terhadap work engagement, di mana bunyi hipotesis null (H0) dan hipotesis alternative (Ha) adalah sebagai berikut:

H02: Hindrance stressors tidak berpengaruh negatif terhadap work engagement

Ha2: Hindrance stressors berpengaruh negatif terhadap work engagement

Tabel 2 Hasil Uji Hipotesis

Tabel 2 Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Estimate	P-Value	Keputusan
<i>Hindrance stressors</i> □ <i>work engagement</i>	0.624	0.000	Ha2 didukung

Sumber: Data kuesioner diolah menggunakan AMOS

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang menguji pengaruh negatif hindrance stressors terhadap work engagement, diketahui bahwa besarnya estimate adalah sebesar 0.624 dengan p-value $0.000 < 0.05$, oleh karena itu keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah Ha2 didukung sehingga dapat disimpulkan bahwa hindrance stressors berpengaruh negatif terhadap work engagement. Hal tersebut menunjukkan bahwa hindrance stressors yang tinggi dapat menurunkan work engagement pada karyawan, dan begitupun sebaliknya.

Hipotesis 3:

Hipotesis ketiga menguji pengaruh positif network ties terhadap work engagement, di mana bunyi hipotesis null (H0) dan hipotesis alternative (Ha) adalah sebagai berikut: H03: Network ties tidak berpengaruh positif terhadap work engagement

Ha3: Network ties berpengaruh positif terhadap work engagement

Tabel 3 Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Estimate	P-Value	Keputusan
<i>Network Ties</i> □ <i>Work Engagement</i>	0.734	0.004	Ha3 didukung

Sumber: Data kuesioner diolah menggunakan AMOS

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang menguji pengaruh positif network ties terhadap work engagement, diketahui bahwa besarnya estimate adalah sebesar 0.734 dengan p-value $0.004 < 0.05$, oleh karena itu keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah Ha3 didukung sehingga dapat disimpulkan bahwa network ties berpengaruh positif terhadap work engagement. Hal tersebut menunjukkan bahwa network ties yang tinggi dapat meningkatkan work engagement pada karyawan, dan begitupun sebaliknya.

Hipotesis 4:

Hipotesis keempat menguji pengaruh positif shared vision terhadap work engagement, di mana bunyi hipotesis null (H0) dan hipotesis alternative (Ha) adalah sebagai berikut:

H04: Shared vision tidak berpengaruh positif terhadap work engagement

Ha4: Shared vision berpengaruh positif terhadap work engagement

Shared vision berpengaruh positif terhadap work engagement

Tabel 4 Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Estimate	P-Value	Keputusan
Shared Vision □ Work Engagement	0.479	0.000	Ha4 didukung

Sumber: Data kuesioner diolah menggunakan AMOS

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang menguji pengaruh positif shared vision terhadap work engagement, diketahui bahwa besarnya estimate adalah sebesar 0.479 dengan p-value $0.000 < 0.05$, oleh karena itu keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah Ha4 didukung sehingga dapat disimpulkan bahwa shared vision berpengaruh positif terhadap work engagement. Hal tersebut menunjukkan bahwa shared vision yang tinggi dapat meningkatkan work engagement pada karyawan, dan begitupun sebaliknya.

Hipotesis 5:

Hipotesis kelima menguji pengaruh positif empowerment terhadap work engagement, di mana bunyi hipotesis null (H0) dan hipotesis alternative (Ha) adalah sebagai berikut:

H05: Empowerment tidak berpengaruh positif terhadap work engagement

Ha5: Empowerment berpengaruh positif terhadap work engagement

Tabel 5 Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Estimate	P-Value	Keputusan
Empowerment □ Work Engagement	0.796	0.001	Ha5 didukung

Sumber: Data kuesioner diolah menggunakan AMOS

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang menguji pengaruh positif empowerment terhadap work engagement, diketahui bahwa besarnya estimate adalah sebesar 0.796 dengan p-value $0.001 < 0.05$, oleh karena itu keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah Ha5 didukung sehingga dapat disimpulkan bahwa empowerment berpengaruh positif terhadap work engagement. Hal tersebut menunjukkan bahwa empowerment yang tinggi dapat meningkatkan work engagement pada karyawan, dan begitupun sebaliknya.

Hipotesis 6:

Hipotesis keenam menguji pengaruh positif work engagement terhadap innovative job performance, di mana bunyi hipotesis null (H0) dan hipotesis alternative (Ha) adalah sebagai berikut:

H06: Work engagement tidak berpengaruh positif terhadap innovative job performance

Ha6: Work engagement berpengaruh positif terhadap innovative job performance

Tabel 6 Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Estimate	P-Value	Keputusan
------------------	-----------------	----------------	------------------

Work Engagement Innovative Job Performance	0.786	0.000	Ha6 didukung
---	--------------	--------------	---------------------

Sumber: Data kuesioner diolah menggunakan AMOS

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang menguji pengaruh positif work engagement terhadap innovative job performance, diketahui bahwa besarnya estimate adalah sebesar 0.786 dengan p-value $0.000 < 0.05$, oleh karena itu keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah Ha6 didukung sehingga dapat disimpulkan bahwa work engagement berpengaruh positif terhadap innovative job performance. Hal tersebut menunjukkan bahwa work engagement yang tinggi dapat meningkatkan innovative job performance pada karyawan, dan begitupun sebaliknya.

PEMBAHASAN

Challenge Stressors dan Work Engagement

Pengujian hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara challenge stressors terhadap work engagement. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Emin et al., (2017) di mana pada penelitiannya disebutkan bahwa challenge stressors berpengaruh positif terhadap work engagement, yang artinya semakin tinggi challenge stressors maka dapat meningkatkan juga adanya work engagement. Di mana jika muncul adanya stress yang mengacu pada tuntutan pekerjaan yang dapat menjadi pengalaman kerja yang berharga dan dapat menciptakan peluang untuk pertumbuhan pribadi maka akan menciptakan bahkan meningkatkan juga adanya suatu keterikatan pada karyawan di mana dianggap sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan mampu berkomitmen dengan perusahaan baik secara emosional maupun secara intelektual.

Hindrance Stressors dan Work Engagement

Pengujian hipotesis kedua ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara hindrance stressors terhadap work engagement.

Penelitian ini tidak sesuai dan tidak mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Babakus et al., 2017b) di mana pada penelitiannya disebutkan bahwa hindrance stressors tidak berpengaruh signifikan terhadap work engagement. Artinya hindrance stressors berpengaruh negatif terhadap work engagement. Jadi, semakin tinggi hindrance stressors maka hal itu belum tentu dapat meningkatkan adanya work engagement. Di mana jika muncul adanya tuntutan pekerjaan yang dipandang sebagai hambatan untuk menghalangi karyawan dalam mencapai tujuan agar dihargai maka hal itu tidak dapat meningkatkan bahkan harus dihindari agar tidak mengganggu adanya work engagement sebagai keterikatan karyawan di mana dianggap sebagai suatu keadaan di mana karyawan mampu berkomitmen dengan perusahaan baik secara emosional maupun secara intelektual.

Network Ties dan Work Engagement

Pengujian hipotesis ketiga ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara network ties terhadap work engagement. Penelitian ini sesuai dan mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Kasim et al., 2022b) di mana pada penelitiannya disebutkan bahwa network ties berpengaruh positif terhadap work engagement. Pada penelitian ini dibuktikan bahwa semakin banyak network ties yang dibentuk oleh perusahaan maka dapat meningkatkan juga adanya work engagement. Di mana jika karyawan memiliki ikatan jaringan atau struktur hubungan yang menghubungkan orang-orang, sekelompok orang, dan lainnya dalam berbagai wilayah dan waktu maka akan menciptakan bahkan meningkatkan juga adanya suatu keterikatan pada karyawan di mana dianggap sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan mampu berkomitmen dengan perusahaan baik secara emosional maupun secara intelektual.

Shared Vision dan Work Engagement

Pengujian hipotesis keempat ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara shared vision terhadap work engagement. Penelitian ini tidak sesuai dan tidak mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Kasim et al., 2022b) di mana pada penelitiannya disebutkan bahwa shared vision tidak berpengaruh positif terhadap work engagement. Pada penelitian ini dibuktikan bahwa semakin tinggi shared vision yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan maka dapat meningkatkan juga adanya work engagement dari karyawan tersebut. Di mana jika karyawan dan perusahaan memiliki suatu visi bersama di mana mereka mempunyai gambaran umum dari perusahaan dan tindakan atau kegiatan perusahaan yang mengikat mereka secara bersama-sama dari keseluruhan identifikasi dan perasaan yang dituju maka hal itu akan menciptakan bahkan meningkatkan juga adanya suatu keterikatan pada karyawan di mana dianggap sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan mampu berkomitmen dengan perusahaan baik secara emosional maupun secara intelektual.

Empowerment dan Work Engagement

Pengujian hipotesis kelima ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara empowerment terhadap work engagement. Penelitian ini sesuai dan mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Babakus et al., 2017b) di mana pada penelitiannya disebutkan bahwa empowerment berpengaruh positif terhadap work engagement. Pada penelitian ini dibuktikan bahwa semakin tinggi empowerment yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan maka dapat meningkatkan juga adanya work engagement dari karyawan tersebut.

Work Engagement dan Innovative Job Performance

Pengujian hipotesis terakhir ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara work engagement terhadap innovative job performance. Penelitian ini sesuai dan mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Kasim et al., 2022b) di mana pada penelitiannya disebutkan bahwa work engagement berpengaruh positif terhadap innovative job performance. Pada penelitian ini dibuktikan bahwa semakin tinggi work engagement dari karyawan maka dapat meningkatkan juga adanya innovative job performance dari karyawan tersebut.

KESIMPULAN

Dari tujuan penelitian yang ada dan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh challenge stressors, hindrance stressors, network ties, shared vision, empowerment, dan work engagement terhadap innovative job performance. pada karyawan perusahaan Shopee di wilayah Jakarta Barat, memiliki simpulan yaitu:

Terdapat pengaruh positif challenge stressors, network ties, shared vision, dan empowerment terhadap innovative job performance para karyawan Shopee di wilayah Jakarta Barat.

Dari hasil pengujian hipotesis, terdapat pengaruh negatif antara hindrance stressors terhadap work engagement.

Dari hasil pengujian hipotesis, terdapat pengaruh positif antara work engagement terhadap innovative job performance.

IMPLIKASI MANAJERIAL

Perusahaan Shopee harus selalu mengatur adanya challenge stressors bagi karyawannya. Perusahaan seharusnya bisa mengatur langkah-langkah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dan sesuai dengan porsi yang seharusnya dikerjakan oleh masing-masing karyawannya. Di samping itu, perusahaan juga harus memberikan challenge stressors agar karyawan dapat tetap menumbuhkan dan meningkatkan skill-nya.

Perusahaan Shopee harus menghindari adanya hindrance stressors bagi karyawannya. Pimpinan Shopee harus selalu mengatur dan menghindari adanya tuntutan pekerjaan agar karyawan tersebut dapat dihargai, dan seharusnya menghindari sistem seperti itu.

Perusahaan Shopee harus lebih memperbanyak jaringan antarkaryawan, perusahaan, dan konsumen. Pimpinan harus selalu memberikan peluang-peluang dalam menciptakan dan menyediakan jaringan sosial antara karyawan dan konsumen agar dapat melayani konsumen dengan baik dan tepat serta sesuai dengan keinginan konsumen serta lebih banyak berinteraksi dan menjalin hubungan jangka panjang dengan konsumen.

Perusahaan Shopee harus memberikan pemberdayaan (empowerment) bagi karyawannya, seperti membolehkan dan memberikan izin kepada karyawannya dalam mengambil keputusan ketika ada masalah internal maupun eksternal pada perusahaan, sehingga kemampuan menganalisis masalah dan pemberian solusi kepada konsumen dari karyawan semakin terasah.

Perusahaan Shopee harus selalu memerhatikan dan melaksanakan adanya visi dan misi bersama dari perusahaan dalam melayani dan memberikan yang terbaik untuk konsumen.

Perusahaan Shopee harus selalu memperlakukan karyawannya dengan baik, seperti memberikan kenyamanan dan keamanan bagi karyawan dalam bekerja sehingga karyawan akan memberikan respons yang positif seperti lebih ingin bekerja lebih lama dan serius dalam perusahaan. Ketika perusahaan telah menciptakan adanya hal tersebut, maka hal itu pun akan meningkatkan inovasi dalam bekerja juga pada karyawan.

KETERBATASAN PENELITIAN

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada perusahaan Shopee, sedangkan masih ada banyak perusahaan *e-commerce* lainnya selain Shopee, sehingga hasil penelitian ini tidak dapat mewakili perusahaan *e-commerce* lainnya.
2. Penelitian ini hanya menggunakan enam variabel, yaitu *challenge stressors*, *hindrance stressors*, *network ties*, *shared vision*, *empowerment*, dan *work engagement* yang dapat mempengaruhi *innovative job performance*.
3. Penelitian ini hanya melibatkan 125 sampel responden karyawan Shopee di wilayah Jakarta Barat.

SARAN BAGI PENELITIAN SELANJUTNYA

1. Penelitian ini tidak hanya meneliti pada satu perusahaan *e-commerce* saja, tetapi juga bisa meneliti pada perusahaan *e-commerce* lainnya atau perusahaan di bidang lainnya.
2. Penelitian selanjutnya dapat mengambil dan lebih memperbanyak sampel responden pada penelitiannya agar hasil penelitian dapat lebih akurat dan rampung.
3. Penelitian ini dapat melibatkan variabel lain selain variabel *challenge stressors*, *hindrance stressors*, *network ties*, *shared vision*, *empowerment*, dan *work engagement* yaitu *knowledge sharing* yang mempengaruhi *innovative job performance* (Kurnia Sari et al., 2021b).

DAFTAR PUSTAKA

- Anshori, M., & Iswati, S. 2019. Metodologi Penelitian Kuantitatif: Edisi 1. Airlangga University Press.
- Babakus, E., Yavas, U., & Karatepe, O. M. (2017a). Work engagement and turnover intentions: Correlates and customer orientation as a moderator. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 29(6), 1580–1598. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-11-2015-0649>
- Babakus, E., Yavas, U., & Karatepe, O. M. (2017b). Work engagement and turnover intentions: Correlates and customer orientation as a moderator. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 29(6), 1580–1598. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-11-2015-0649>
- Brady, L., & L Cunningham, C. J. (2019a). *Challenge, Hindrance, and Threat Stressors: A Within- and Between-Persons Examination of General and Specific Stressor Appraisal Tendencies and A Priori Categorizations*. <http://scholar.utc.edu/iopsy>
- Brady, L., & L Cunningham, C. J. (2019b). *Challenge, Hindrance, and Threat Stressors: A Within- and Between-Persons Examination of General and Specific Stressor Appraisal Tendencies and A Priori Categorizations*. <http://scholar.utc.edu/iopsy>.
- Corrêa Cavalieri, I., & Neves Almeida, H. (2019). Power, Empowerment and Social Participation- the Building of a Conceptual Model. *European Journal of Social Science Education and Research*, 5(1), 174–185. <https://doi.org/10.2478/ejser-2018-0020>

- Joseph F. Hair Jr, William C. Black, Barry J. Babin, & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis* (8 ed.). United Kingdom: Cengage Learning.
- Kasim, N. M., Fauzi, M. A., Wider, W., & Yusuf, M. F. (2022b). Understanding Social Media Usage at Work from the Perspective of Social Capital Theory. *Administrative Sciences*, 12(4). <https://doi.org/10.3390/admsci12040170>
- Krijnen, E., Van Steensel, R., Meeuwisse, M., & Severiens, S. (2022). Aiming for Educational Partnership Between Parents and Professionals: Shared Vision Development in a Professional Learning Community. In *School Community Journal* (Vol. 32, Issue 1). <http://www.schoolcommunitynetwork.org/SCJ.aspx>
- Kurnia Sari, D., Yudianto, A., & Christian Sinambela, F. (2021a). *Work Engagement and Innovative Work Behavior: Meta-Analysis Study*.
- Kurnia Sari, D., Yudianto, A., & Christian Sinambela, F. (2021b). *Work Engagement and Innovative Work Behavior: Meta-Analysis Study*.
- Liang, H., & Fu, K. W. (2019). Network Redundancy and Information Diffusion: The Impacts of Information Redundancy, Similarity, and Tie Strength. *Communication Research*, 46(2), 250–272. <https://doi.org/10.1177/0093650216682900>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Wood, J., Oh, J., Park, J., & Kim, W. (2020). The Relationship Between Work Engagement and Work–Life Balance in Organizations: A Review of the Empirical Research. *Human Resource Development Review*, 19(3), 240–262. <https://doi.org/10.1177/1534484320917560>