

STRES KERJA, EFIKASI DIRI DAN KREATIVITAS PADA

KINERJA KARYAWAN

(Studi Pada Pelaku UMKM di Solo Raya)



SKRIPSI

**Disusun dan Diajukan untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan Mencapai
Gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen**

Oleh

RAHMA YUNITA

NIM 1952100072

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS VETERAN BANGUN NUSANTARA

SUKOHARJO

2025

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh stress kerja, efikasi diri, dan kreatifitas pada kinerja karyawan yang berperan sebagai pelaku UMKM. Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif dengan populasi para pelaku UMKM yang berada di wilayah Solo Raya. Sampel ditentukan menggunakan metode *purposive sampling* dan melibatkan 103 responden yang sesuai dengan kriteria. Metode analisis yang digunakan adalah metode regresi linier berganda. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan jika stress karyawan dan kreatifitas tidak berpengaruh pada kinerja karyawan. Sedangkan, efikasi diri berpengaruh pada kinerja karyawan.

Kata kunci: stress kerja, efikasi diri, kreatifitas, kinerja karyawan, UMKM.

The purpose of this research is to analyze the influence of work stress, self-efficacy, and creativity on the performance of employees who act as MSME actors. This research falls under quantitative research with a population of MSME actors located in the Solo Raya region. The sample was determined using the purposive sampling method and involved 103 respondents who met the criteria. The analysis method used is multiple linear regression. The results of this study indicate that employee stress and creativity do not affect employee performance. Meanwhile, self-efficacy affects employee performance.

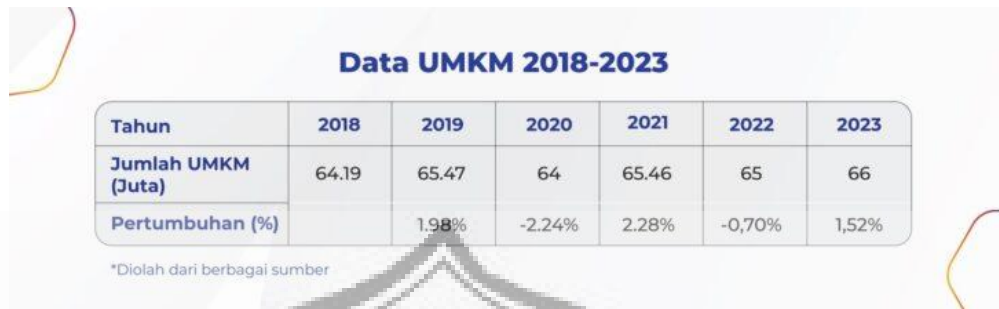
Keywords: work stress, self-efficacy, creativity, employee performance, MSMEs

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pentingnya kinerja karyawan bagi satu perusahaan sangatlah krusial karena akan berdampak pada keberlangsungan hidup sebagai organisasi akan bertahan ataukah tidak (Aqnes et al., 2023). Tidak hanya untuk perusahaan, kinerja karyawan juga sangat penting untuk pelaku Usaha Mikro Kecil dan Menengah atau UMKM, karena dengan kinerja karyawan yang baik tentunya akan berdampak pada meningkatnya kinerja UMKM. Diketahui saat ini Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) berpengaruh dalam perekonomian Indonesia dan menjadi solusi alternatif pekerjaan setelah krisis Covid-19 (Kristianto, 2023) yang mendominasi 61,07% dari Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia (Rizqi, 2020). Kinerja UMKM sempat mengalami penurunan saat dua tahun pertama Indonesia dilanda Covid-19. Dibuktikan dengan survei yang dilakukan oleh Kementerian Keuangan Republik Indonesia Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan atau yang disingkat menjadi KEMENKEU RI KANWIL DJPb Provinsi Nusa Tenggara Timur, sepanjang masa pandemi covid -19 produksi IMK mengalami penurunan hingga 17,63% (*year on year*). Dilihat data pertumbuhan UMKM dari tahun 2018-2023 jumlah UMKM di Indonesia mengalami peningkatan namun pada tahun 2020, karena terdampak covid-19 pertumbuhan UMKM sempat mengalami penurunan dan terus terjadi fluktuasi akibat dari beberapa factor salah satunya kondisi ekonomi Indonesia.

Tabel 1.1 Data UMKM



Tahun	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Jumlah UMKM (Juta)	64.19	65.47	64	65.46	65	66
Pertumbuhan (%)		1.98%	-2.24%	2.28%	-0.70%	1.52%

*Diolah dari berbagai sumber

(KADIN Indonesia, 2023)

UMKM di Indonesia berusaha terus berkembang namun mengalami kendala dari segi eksternal seperti teknologi dan dari segi internal seperti sumber daya manusia (Kristianto, 2023). Penelitian yang dilakukan oleh Badan Riset dan Inovasi Nasional atau BRIN menemukan bahwa, tidak sedikit dari karyawan UMKM biasanya hanya mengikuti arahan dari pemilik usaha dan enggan untuk memberikan ide kreatif (BRIN, 2023). Oetami Dewi selaku Direktur Desiminasi dan Pemanfaatan Riset dan Inovasi Daerah BRIN, menjelaskan bahwa setelah dilakukan analisis mendalam terhadap permasalahan yang dihadapi UMKM sangat dipengaruhi oleh kreativitas dan sikap inovatif.

Kinerja karyawan adalah performa yang dinilai secara kualitas dan kuantitasnya oleh atasan dari seorang karyawan apakah bisa memberikan kontribusi pada perusahaan atau tidak (Busro, 2018). Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain stress kerja, efikasi diri, dan kreativitas. UMKM yang semakin tahun semakin bertambah jumlahnya menuntut UMKM pendahulunya untuk terus berkinerja baik,

bahkan mendapat keuntungan berlebih akhirnya UMKM menuntut pekerja untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian agar tujuan organisasi tercapai. Adanya tuntutan ini bisa saja menyebabkan timbulnya stress kerja pada karyawan (Natania et al., 2018). Penelitian yang dilakukan oleh Saragih & Siahaan, (2021), menjelaskan bahwa stress kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memberikan dampak positif maupun negatif pada kinerja karyawan maupun perusahaan. Stress kerja yang berdampak positif bisa memicu semangat kerja karyawan untuk menghasilkan kinerja terbaiknya. Namun, jika karyawan yang merasa terbebani dengan tuntutan tersebut akan mengalami stress kerja dan berdampak buruk pada kinerjanya di perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Steven & Prasetyo, (2020) bahwa stress kerja memberikan pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Saragih & Siahaan, 2021), menunjukkan bahwa stress kerja pada pegawai Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) berpengaruh negatif dan signifikan pada kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah efikasi diri. Efikasi diri adalah sebuah keyakinan diri yang dimiliki oleh setiap karyawan agar bisa menyelesaikan tanggungjawabnya di perusahaan dengan baik dan memperoleh penilaian yang baik pula (Natoil et al., 2022). Menurut sebagian orang efikasi diri dianggap sebagai kunci utama kesuksesan seseorang agar semangat dan tekun kerja. Selain itu efikasi diri dianggap bisa memberikan aura positif di tempat kerja (Saragih & Siahaan, 2021). *Owner*

UMKM biasanya hanya mempekerjakan sedikit karyawan untuk membantu kegiatan operasionalnya, sehingga semakin yakin karyawan dalam melakukan tugasnya, maka semakin baik kinerja kerjanya (Natoil *et al.*, 2022). Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ulhaq *et al.*, (2024) yang menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saragih & Siahaan, (2021) bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kreativitas. Kreativitas bisa dikatakan sebagai sebuah potensi yang dimiliki seseorang yang erat kaitannya dengan menemukan sebuah cara baru untuk menghasilkan sesuatu yang sudah ada sebelumnya (Susanti *et al.*, 2021). Ada beberapa permasalahan yang mengharuskan para karyawan untuk mengikuti pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kreativitasnya. Peningkatan kreativitas ini akan berpotensi pada peningkatan kinerjanya di perusahaan (Fitriansyah & Askiah, 2020). Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Apriyani & Siagian, (2023) bahwa kreativitas kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Saragih & Siahaan, (2021) bahwa kreativitas berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai.

Penelitian sebelumnya tentang pengaruh stress kerja, efikasi diri, dan kreativitas terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh (Saragih &

Siahaan, (2021) yang melibatkan pegawai BLUD Rumah Sakit Djasamen Saragih Pematangsiantar yang berjumlah 72 orang. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel stress kerja, efikasi diri, dan kreativitas bisa mempengaruhi kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini memodifikasi penelitian sebelumnya dengan mengubah sampel penelitian menjadi pekerja atau karyawan yang bekerja di UMKM. Objek pemilihan ini digunakan karena para pelaku UMKM baik owner atau karyawan adalah orang yang dekat dengan suasana stress, membutuhkan keyakinan, dan kreativitas dalam melaksanakan pekerjaan agar kinerjanya selalu baik J. Judith et al., (2024) Dengan adanya permasalahan tersebut maka kinerja karyawan UMKM perlu di pahami lebih lanjut.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti merumuskan rumusan masalah dalam penelitian ini menjadi sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh stress kerja pada kinerja karyawan UMKM?
2. Bagaimana pengaruh efikasi diri pada kinerja karyawan UMKM?
3. Bagaimana pengaruh kreativitas pada kinerja karyawan UMKM?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stress kerja pada kinerja karyawan yang bekerja di UMKM
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh efikasi diri pada kinerja karyawan yang bekerja di UMKM
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kreatifitas pada kinerja karyawan yang bekerja di UMKM

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Memberikan tambahan referensi baru pada pelaku UMKM di Solo Raya agar mampu meminimalisir tingkat stress kerja karyawan dan mengoptimalkan efikasi diri serta kreatifitas karyawan yang bekerja untuk UMKM

2. Manfaat Teoritis

Sebagai sumber informasi pada penelitian yang ada hubungannya dengan pengaruh stres kerja, efikasi diri, dan kreatifitas pada kinerja karyawan yang bekerja di UMKM. Selain itu, menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang memilih topik yang sama.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

1. BAB I PENDAHULUAN
 - a. Latar Belakang
 - b. Rumusan Masalah
 - c. Tujuan penelitian

- d. Manfaat Penelitian
- e. Sistematika Penyusunan Skripsi

2. BAB II KAJIAN TEORITIS

- a. Kajian Teoritis
- b. Hasil Penelitian Yang Relevan
- c. Kerangka Berfikir
- d. Hipotesis penelitian

3. BAB III METODOLOGI PENELITIAN

- a. Tempat dan Waktu Penelitian
- b. Metode Penelitian
- c. Populasi dan Sampling
- d. Desain Penelitian
- e. Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen penelitian
- f. Metode Analisis Data

4. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

- a. Analisis Diskripsi
- b. Uji Instrumen Penelitian
- c. Uji Hipotesis
- d. Pembahasan Hasil Analisis

5. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

- a. Kesimpulan
- b. Keterbatasan
- c. Saran

BAB II

KAJIAN TEORITIS

A. Kajian Teoritis

1. Kinerja Karyawan

Definisi-definisi kinerja karyawan sebagai berikut:

- a. Menurut Mangkunegara, (2017) kinerja karyawan adalah penilaian hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dari proses kerja yang telah dilalui dan dicapai oleh karyawan.
- b. Menurut Cahya et al., (2021) kinerja karyawan menunjukkan tingkat kesuksesan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua factor, yaitu:
 - Factor internal, merupakan factor yang berasal dari dalam diri karyawan seperti kepuasan kerja dan komitmen organisasional.
 - Factor eksternal, factor yang berasal dari lingkungan karyawan contohnya kepemimpinan, keamanan, dan keselamatan ataupun budaya organisasi
- c. Menurut Apriyani & Siagian, (2023), kinerja karyawan adalah tugas yang diupayakan oleh seorang karyawan untuk keluar dari tanggung jawabnya guna mencapai suatu tujuan.

Berdasarkan definisi-definisi diatas dapat disimpulkan, kinerja karyawan merupakan hasil kerja atau *output* dari segala aktivitas yang

dilakukan oleh karyawan untuk membantu dan ikut berpartisipasi serta terlibat pada keberhasilan perusahaan tempatnya bekerja.

2. Efikasi Diri

Definisi-definisi efikasi diri sebagai berikut :

- a. Menurut Sjamsuri & Mulyani, (2019) menyatakan bahwa, konsep efikasi diri sederhana kata yakin pada kemampuan diri sendiri. Lebih tepatnya, efikasi diri yaitu keyakinan seseorang atas kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya. Efikasi diri ini terdiri dari rasa percaya diri, optimis, gigih menghadapi tantangan, komitmen, serta mampu mengontrol perasaan dan kemampuan dalam melaksanakan tugas.
- b. Menurut Saragih & Siahaan, (2021) menjelaskan efikasi diri diartikan sebagai keyakinan diri seseorang yang menjadi kunci utama bagi seseorang untuk selalu semangat dan komitmen dalam menjalani pekerjaannya dalam kondisi apapun.
- c. Menurut Ulhaq et al., (2024) menjelaskan bahwa efikasi diri adalah hasil dari proses kognitif berupa Keputusan, keyakinan, atau harapan tentang seberapa mampu dirinya dalam melaksanakan tugas atau Tindakan yang diperlukan perusahaan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Berdasarkan definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa efikasi diri diartikan sebagai keyakinan diri yang dimiliki seseorang atas

kemampuan yang dimilikinya mampu memberikan kontribusi yang terbaik pada perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan

3. Stress Kerja

Penjelasan tentang stress kerja dari beberapa sumber, sebagai berikut :

- a. Menurut Steven & Prasetyo, (2020), stress kerja adalah beban yang diberikan secara berlebihan oleh perusahaan pada karyawan untuk bisa bertanggungjawab dan memberikan yang terbaik untuk perusahaan.
- b. Menurut Saragih & Siahaan, (2021) stress kerja ini mempunyai dua sisi bagi seseorang yaitu sisi negative dan sisi positif.
 - Sisi negative, stress kerja yang berlebihan akan dirasakan sebagai tekanan bagi karyawan dan berpengaruh pada kinerja kerjanya.
 - Sisi positif, beberapa respon yang dirasakan oleh karyawan menganggap bahwa dengan adanya stress kerja menjadi sebuah tantangan untuk memberikan kontribusi terbaik
- c. Menurut (Aqnes et al., 2023), menyampaikan bahwa stress kerja adalah suatu keadaan seseorang sedang mengalami tekanan baik dari dalam dirinya atau dari lingkungan, sehingga sangat berpengaruh pada pekerjaannya.

Berdasarkan definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa stress kerja adalah sebuah tekanan atau beban yang berasal dari dirinya sendiri ataupun dari Perusahaan yang berkaitan dengan tanggungjawab kerja yang harus diselesaikan dengan baik.

4. Kreativitas

Penjelasan tentang kreativitas dari berasal dari beberapa sumber, sebagai berikut :

- a. Menurut Hendrawan et al., (2020), mendefinisikan bahwa kreativitas adalah mengkolaborasikan antara pengetahuan dari berbagai bidang dalam pikiran-pikiran manusia yang membiarkan dirinya untuk berpikir lebih dalam untuk memperbaharui hal-hal baru yang menghasilkan manfaat
- b. Menurut Saragih & Siahaan, (2021), menyampaikan bahwa kreativitas merupakan suatu proses pemikiran seseorang yang menghasilkan sebuah gagasan, proses, metode, atau produk baru yang bersifat imajinasi serta berbeda sebagai salah satu cara memecahkan masalah
- c. Menurut Tiara et al., (2023), kreativitas adalah kemampuan individu dalam memberikan ide-ide baru yang berasal dari proses berpikir kritis dan baik, sehingga menghasilkan hal baru yang berguna

Penjelasan diatas tentang kreativitas dapat disimpulkan bahwa, kreativitas merupakan proses berpikir seseorang dalam mengelaborasi beberapa bidang ilmu yang dimilikinya sehingga, bisa menciptakan ide-ide atau produk baru yang lebih segar, menarik, dan bermanfaat untuk kebutuhan manusia.

B. Hasil Penelitian Yang Relevan

Kajian penelitian terdahulu yang menjadi dasar pembentukan model penelitian disajikan dalam table :

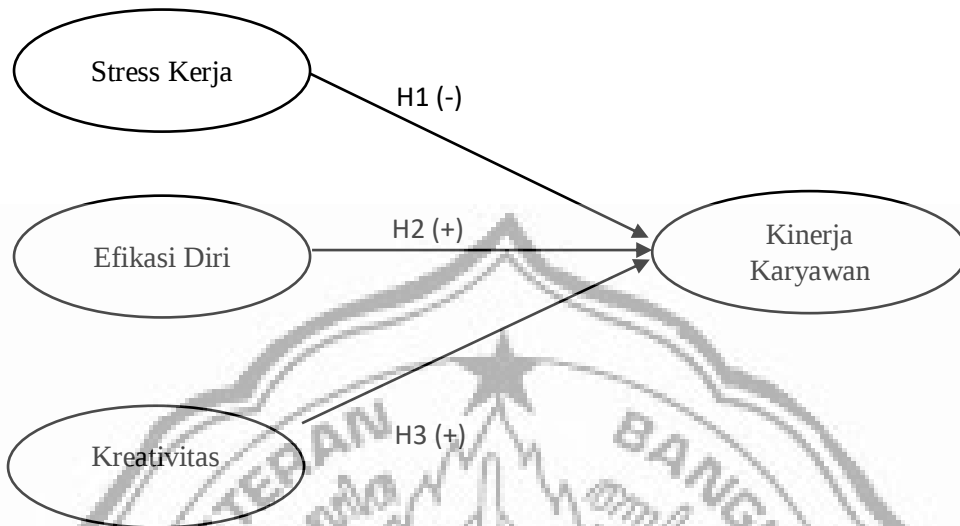
Table 2.1. Penelitian Yang Relevan

Penelitian (tahun)	Variabel Independen	Variabel Dependen	Alat Analisis	Objek Studi	Hasil Penelitian
Rindorindo et al., (2019)	Beban kerja, stress kerja, dan kepuasan kerja	Kinerja karyawan	Regresi linear berganda	Karyawan Hotel Gran Puri	• Beban kerja, stress kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama sangat besar berpengaruh terhadap kinerja karyawan hotel Gran Puri • Beban kerja memberikan pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hotel Gran Puri • Stress kerja memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hotel Gran Puri • Kepuasan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Grand Puri.
Fitriansyah & Askiah, (2020)	Kreativitas kerja	Kinerja karyawan	Regresi linear berganda	Karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya	• Kreativitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya
Sulastri Uriawan, (2020)	Lingkungan kerja, motivasi, & efikasi diri	Kinerja pegawai	Regresi linear berganda	Pegawai di era industry 4.0	• Secara parsial pengujian variable lingkungan kerja, motivasi, dan efikasi diri memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di bagian <i>shift</i> pagi • Secara Bersama-sama

Penelitian (tahun)	Variabel Independen	Variabel Dependen	Alat Analisis	Objek Studi	Hasil Penelitian
Saragih & Siahaan, (2021)	Stress kerja, efikasi diri, dan kreativitas	Kinerja pegawai	Regresi linear berganda	Pegawai Badan Layanan Umum RSU Daerah Djasamen Saragih	variabel lingkungan kerja, motivasi dan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja kerja - Stress kerja, efikasi diri, dan kreativitas secara simultan berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai BLUD RSUD Djasamen Saragih Pematangsiantar - Stress kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja pegawai - Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai - Kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
Tiara et al., (2023)	Kreativitas kerja dan efikasi diri	Kinerja karyawan UMKM	Regresi linear berganda	Karyawan yang bekerja di UMKM Mebel Madura di Kabupaten Karawang	- Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variable kreativitas dan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM - Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa kreativitas dan efikasi diri mampu mempengaruhi kinerja karyawan UMKM

C. Kerangka Berpikir

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kerja karyawan di UMKM.



Gambar 2.1. Kerangka Berfikir
(Sumber : Saragih & Siahaan, 2021)

Kerangka berpikir pada penelitian ini mengacu pada penelitian Saragih & Siahaan, (2021) yang meneliti pengaruh stress kerja, efikasi diri dan kreativitas terhadap kinerja karyawan. Stress kerja salah satu faktor yang bisa mempengaruhi kinerja kerja, pengaruh dari stress bisa diterima positif ataupun negatif oleh masing-masing karyawan tergantung dari tingkat stress yang dialaminya. Efikasi diri merupakan peranan penting yang seseorang miliki agar pekerjaan mereka berjalan karena, efikasi diri ini keyakinan dalam diri karyawan terhadap kemampuannya dalam mengemban tugas. Terakhir adalah kreativitas, sebuah kemampuan berpikir seseorang yang unik serta bisa menghasilkan metode, produk atau cara baru yang berdampak pada kinerja kerjanya. Namun, secara simultan

ketiga variabel ini memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan.

D. Hipotesis Penelitian

1. Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Stress kerja adalah salah satu factor penentu dari kinerja karyawan yang pengaruhnya bisa diterima positif ataupun negatif oleh karyawan. Pengaruh stress kerja yang dirasakan oleh karyawan memberikan dampak yang berbeda-beda tergantung dari tingkat tekanan yang diterima karyawan. Terkadang stress kerja dibutuhkan untuk memacu semangat kerja agar karyawan bisa mengerahkan segala kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan, selain itu stress berlebihan akan memberikan pengaruh pada penurunan kinerja karyawan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Saragih & Siahaan, (2021) menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Steven & Prasetyo, (2020), bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sulistyowati et al., 2023) menunjukkan bahwa stress kerja memberikan pengaruh negatif dan signifikan pada kinerja karyawan.

Dengan demikian hipotesis yang dirumuskan adalah :

H1 : Stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan.

Efikasi diri adalah keyakinan diri yang dimiliki seseorang atas kemampuan yang dimilikinya dalam mengerjakan tugas dalam pekerjaan.

Seseorang dengan efikasi diri yang tinggi mampu membawa dampak positif ke dalam pekerjaannya, karyawan akan berusaha semaksimal mungkin dan mengerahkan segala kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan keluar dari tantangan pekerjaan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Saragih & Siahaan, (2021), bahwa efikasi diri mampu memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sulastri & Uriawan, (2020) bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bagian shift pagi. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan (Meria & Tamzil, 2021), bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh tingkat efikasi diri karyawan.

Dengan demikian hipotesis yang dirumuskan adalah :

H2 : Efikasi diri pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan

Kreativitas adalah kemampuan seseorang untuk mengkolaborasikan ilmu, pengetahuan, ide-ide untuk menciptakan hal-hal baru yang ditujukan

untuk menyelesaikan masalah. Kreativitas penting bagi perusahaan untuk bisa lebih beradaptasi dan efisien dalam kegiatan operasional. Karyawan yang memiliki jiwa kreativitas yang tinggi akan sangat bermanfaat untuk dirinya dan perusahaan. Hal ini dikarenakan dalam situasi sulitpun karyawan akan berusaha keras dan maksimal untuk bisa menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik dengan menghadirkan ide-ide baru yang lebih efektif dan bermanfaat. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Saragih & Siahaan, (2021), yang menyatakan bahwa kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BLUD RSUD Djasamen Saragih Pematangsiantar. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Susanti et al., (2021) menunjukkan hasil bahwa kreativitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sama halnya dengan yang dilakukan oleh Indrajita et al., (2021) bahwa kreativitas berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian hipotesis yang dirumuskan adalah :

H3 : Kreativitas berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja kerja