

---

## **MEMPREDIKSI KREATIVITAS GENERASI MILLENNIAL DI TEMPAT KERJA**

---

**Puti Archianti<sup>a</sup>**

Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

<sup>a</sup>archianti\_p@yahoo.com

---

### **Abstrak**

abstrak Generasi millennial saat ini sudah mendominasi pasar kerja yang ada di Indonesia. Dengan karakteristik kuat pada kreativitas dan inovasi, maka generasi millennial akan dapat menjadi asset berharga bagi organisasi. Untuk itu perlu dilakukan penelaahan faktor-faktor yang diasumsikan memiliki peran dalam pengembangan potensi kreatif sehingga kreativitas yang dimiliki dapat teraktualkan dalam aktivitas kerja yang pada akhirnya akan mendukung efektivitas organisasi. Terdapat faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi perkembangan kreativitas individu (Munandar, 2002). Faktor internal yang akan diujikan dalam penelitian ini adalah modal psikologis dan sikap proaktif. Sedangkan faktor eksternalnya akan meliputi stress kerja dan dukungan organisasi. Pendekatan penelitian ini adalah kuantitatif dengan memberikan kuesioner kepada generasi millennial yang sudah bekerja dalam berbagai sektor industri. Lokasi penelitian akan bertempat di DKI Jakarta. Analisa yang dilakukan akan menggunakan multiple regresi sehingga dapat diketahui peran sumbangsih setiap variabel terhadap kreativitas. Hasil penelitian menemukan bahwa stress kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kreativitas kerja. Sedangkan dukungan organisasi, modal psikologis dan sikap proaktif memberikan peran yang signifikan terhadap kreatifitas kerja pada generasi millennial sebesar 46,9 % dan sisanya sebesar 53,1% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

**Kata Kunci: Kreativitas, Millennial, modal psikologis, proaktif, stress kerja, dukungan organisasi**

---

### **Latar Belakang**

Saat ini dalam lapisan masyarakat terdapat beberapa kelompok generasi. Generasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) diartikan sebagai sekalian orang yang kira-kira sama waktu hidupnya; angkatan; turunan atau masa orang-orang satu angkatan hidup. Dengan demikian dalam sebuah generasi akan merepresentasikan sekelompok orang yang memiliki karakteristik perkembangan yang serupa. Mereka akan memiliki sejumlah kepercayaan, nilai, sikap dan harapan yang akan berdampak pada perilaku umum, termasuk dalam aktivitas kerja.

Kelompok generasi yang saat ini mendominasi dalam aktivitas kerja adalah generasi millennial. Pada dasarnya tidak ada kepastian mengenai tahun kelahiran generasi millennial. Menurut De Meuse et al. (2010), terdapat empat generasi angkatan kerja dalam perusahaan, yakni (i) matures, lahir antara tahun 1920 hingga 1939; (ii) Boomers, lahir tahun 1940 hingga 1959; (iii) Xers, lahir tahun 1960 hingga 1979; dan (iv) Generation Y atau mellenials yang lahir tahun 1980 hingga akhir tahun 2000. Pew Reseach Center (2010) juga menetapkan bahwa generasi millennial lahir pada 1980 sampai 1999. Di Indonesia keberadaan generasi millennial juga

mendominasi pasar kerja. Data BPS (2017) menunjukkan bahwa 53% angkatan kerja yang aktif adalah berusia 17 – 39 tahun.

Generasi millennial dikenal memiliki karakteristik percaya diri, mandiri dan berorientasi pada hasil. Generasi millennial memiliki penguasaan yang tinggi akan teknologi dan hal ini nampaknya yang membuat self esteem mereka menjadi lebih meningkat (Meier & Austin, 2010). Keunggulan yang dimiliki oleh generasi millennial adalah adanya potensi kreativitas. Cara berpikir generasi ini yang think out of the box menghasilkan ide-ide kreatif yang berguna bagi kemajuan perusahaan.

Bosiok & Sad (2013) mendefinisikan kreativitas sebagai kemampuan berpikir dengan cara yang baru dan sudut pandang berbeda dari biasanya. Kreativitas juga dianggap sebagai kemampuan untuk menjadi pendengar yang baik, yang mendengarkan gagasan yang datang dari dunia luar dan dari dalam diri sendiri atau dari alam bawah sadar. Kreativitas telah didefinisikan sebagai pengalaman untuk mengaktualisasikan diriseseorang secara terpadu dalam hubungan eratnya dengan diri sendiri, orang lain, dan alam (Olson, 1996).

Kreativitas dalam konteks organisasi, yaitu fokus pada konsep penciptaan produk sehingga kreativitas dapat didefinisikan sebagai penciptaan ide baru, bernilai dan berguna oleh sekelompok individu yang bekerja secara bersama-sama. Kreativitas karyawan juga merupakan kegiatan dalam menciptakan sesuatu yang bernilai dan berguna, baik

berupa produk, pelayanan, ide-ide, prosedur dan proses (Woodman et al, 1993)

Kreativitas merupakan upaya untuk dapat menciptakan sesuatu yang baru, asli dan bermanfaat (Feist dalam Reaves, 2005). Menurut Shally, Zhou & Oidham (2004), kreativitas individu merupakan hal penting dalam organisasi dan akan berkontribusi pada tingkat inovasi dan efektivitas organisasi. Melalui kreativitas yang dimiliki karyawan akan muncul berbagai gagasan baru perbaikan yang akan berdampak pada efisiensi dan efektivitas proses kerja.

Tidak hanya penting bagi organisasi, kreativitas juga akan menguntungkan bagi karyawan yang bersangkutan karena akan menunjang kelancaran proses kerja yang akan dijalani. Menurut George & Zhou (2001), kreativitas akan diperlukan pada berbagai jenis pekerjaan dan akan berdampak pada efektivitas organisasi. Melalui kreativitas, karyawan akan dapat menemukan beragam solusi masalah atau mengembangkan cara-cara baru untuk dapat memberikan hasil kerja yang lebih baik. Jika karyawan mampu menampilkan kreativitas dalam lingkup pekerjaannya, maka kondisi ini akan mendorong untuk meningkatkan motivasi intrinsik dan kesejahteraan psikologis yang dimiliki (Amabile et al, 2005).

Penelitian yang dilakukan oleh Cohen-Meitar, Carmeli, & Waldman (dalam Reaves, 2005) menemukan bahwa karyawan akan menemukan kebermaknaan dalam aktivitas kerja yang kreatif dan akan mendorong munculnya kepuasan kerja dan keterikatan kerja. Dalam jangka panjang,

kondisi ini akan meningkatkan kinerja dan retensi karyawan. Oleh karena itu, penting bagi karyawan untuk mempercayai kemampuan diri untuk menjadi kreatif di lingkungan kerja.

Eipstein et al (2008) telah menyarankan adanya empat aspek yang dapat dijadikan pengukuran kreativitas. Aspek pertama adalah menangkap ide, dimana individu akan menangkap atau menemukan ide melalui mimpi dan khayalannya. Aspek kedua adalah mencari tantangan, dimana individu akan melakukan sesuatu yang menarik dan lebih sulit daripada hal yang pernah dilakukan sebelumnya. Aspek ketiga adalah memperluas pengetahuan, dimana individu akan menghasilkan ide melalui pencarian informasi dari hal-hal yang diluar keahliannya. Aspek keempat adalah lingkungan sekitar, dimana individu akan menghasilkan ide baru dengan mencari stimulus dari lingkungan

Pada dasarnya setiap orang memiliki potensi kreativitas. Potensi ini perlu dikembangkan agar dapat tampil dalam aktivitas. Terdapat kekuatan pendorong, baik dari dalam diri maupun luar diri individu. Selain kondisi kepribadian dan potensi kemampuan, lingkungan akan memegang peran yang penting. Pada banyak penelitian yang dilakukan dalam bidang kreativitas karyawan, sejumlah penelitian yang menekankan pada faktor individu. Beberapa faktor individu yang berpengaruh antara lain kepribadian (George & Zhou, 2001), dan juga area pengetahuan yang spesifik terkait dengan bidang kerjanya (Shalley & Gilson, 2009).

Penelitian ini akan menggali adanya faktor internal dan eksternal dari generasi millennial

yang dapat menstimulus perkembangan potensi kreativitas, terutama dalam lingkungan kerja. Dari faktor internal, peneliti akan mengambil variabel modal psikologis dan sikap proaktif. Modal psikologimerupakan kapasitas psikologis individu yang berkembang dengan empat karakteristik. Karakteristik pertama adalah efikasi diri yang merupakan penilaian individu terhadap kemampuan dan keterampilannya mengorganisasi dan menjalankan serangkaian tindakan untuk mencapai kinerja yang telah ditetapkan. Karakteristik kedua adalah harapan individu untuk memperoleh sesuatu yang akan mendorongnya dalam mencapai hal yang diinginkan. Karakteristik ketiga adalah optimisme, yaitu cara untuk menginterpretasikan berbagai kejadian positif sebagai hal yang terjadi akibat diri bersifat menetap, dan dapat terjadi diberbagai situasi serta menginterpretasikan kejadian-kejadian negatif sebagai hal yang terjadi akibat hal-hal diluar diri, bersifat sementara dan hanya terjadi pada situasi-situasi tertentu. Karakteristik terakhir adalah resiliensi yaitukemampuan untuk bangkit kembali dari kesulitan atau bahkan perubahan positif yang dramatis(Luthans et all, 2007).

Sikap proaktif yang dimiliki individu juga ditengari akan berdampak pada kreativitas individu. Proaktif merupakan tindakan-tindakan yang dilakuan sebelum masalah muncul, atau melakukan berbagai tindakan untuk mengantisipasi perubahan-perubahan pada masa yang akan datang (Hariandja, 2007).Individu proaktif tetap dipengaruhi oleh

stimulus luar, entah fisik, sosial, atau psikologis. Namun, respons mereka terhadap stimulus tersebut, sadar atau tidak sadar (Covey, 2013). Menurut Kanten et al (2012), dalam aktivitas kerja, sikap proaktif yang ditunjukkan karyawan memiliki tiga bentuk, yaitu yaitu proaktif organisasi (sikap proaktif yang bertujuan untuk menyumbang pada efektivitas organisasi), proaktif rekan kerja (sikap proaktif yang ditunjukkan untuk mendukung karyawan lain dalam unitnya maupun unit lain) dan proaktif individu (ditampilkan oleh karyawan untuk mencapai tujuan individu dan kesuksesan karir). Individu proaktif akan cenderung mencari cara yang lebih baik melakukan banyak hal pada pekerjaannya, terutama saat diberikan kesempatan. Individu tersebut tidak akan ragu mencari informasi baru dan mempraktekkan sesuatu untuk meningkatkan kinerjanya (Bateman & Crant, 1993)

Adapun faktor eksternal juga merupakan hal yang penting untuk mengembangkan potensi kreatif individu. Dalam aktivitas kerja, lingkungan kerja dan kondisi organisasi merupakan faktor yang signifikan bagi individu. Berbagai penelitian menyatakan bahwa kreativitas yang dimiliki karyawan tergantung kepada tantangan dan kondisi kerja yang lebih kompleks (Oldham & Cummings, 1996), kejelasan tujuan dan tantangan yang ada dalam aktivitas kerja (Carson & Carson, 1993), umpan balik akan hasil kerja (Zhou, 1998), dan kemananan psikologis (George & Zhou, 2001). Berdasarkan penjelasan ini maka peneliti akan

mengambil faktor eksternal berupa stress kerja dan dukungan organisasi.

Stres kerja dinyatakan sebagai suatu kondisi yang dinamis saat seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu yang hasilnya dipandang penting namun tidak pasti (Schuller, 2002). Menurut Cox dan Gibson (dalam Sarafino, 2011), salah satu konsekuensi dari stress kerja adalah kognitif. Dalam hal ini, stress yang dialami individu akan dapat menyebabkan ketidakmampuan mengambil keputusan secara efektif, konsentrasi rendah, kurang perhatian, sensitif terhadap kritik, dan hambatan mental. Kondisi ini akan dapat menghambat munculnya kreativitas individu.

Dukungan organisasi adalah keyakinan karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi dan peduli dengan kesejahteraannya. Dukungan organisasi dibentuk oleh karyawan mengenai penilaian mereka terhadap organisasi yang dibentuk berdasarkan pengalaman mereka terhadap kebijakan dan prosedur organisasi, interaksi dengan agen organisasi dan penilaian mengenai kepedulian organisasi (Rhoades, Eisenberger, dan Armeli, 2001). Dengan adanya penilaian bahwa kontribusi yang diberikan karyawan untuk mengembangkan organisasi maka akan dapat memberikan dorongan lebih dalam memberikan kontribusi, termasuk kreativitasnya di tempat kerja.

**METODE**

Subyek Penelitian

Penelitian ini melibatkan 300 responden yang merupakan generasi millennial yang bekerja pada perusahaan swasta di DKI Jakarta. Karakteristik subyek yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan tetap dengan minimal masa kerja 1 tahun dan memiliki latar belakang pendidikan minimal SMA. Subyek dalam penelitian ini terdiri dari 139 laki-laki dan 161 perempuan. Ditinjau dari level jabatan, terdapat 266 orang berada dalam level staff, 26 orang yang berada dalam level supervisor dan 8 orang dalam level manager.

merupakan adaptasi skala Skala Luthans, at al (2007) yang terdiri dari 24 item dengan nilai Alpha Cronbach 0.876. Skala Stress Kerja yang digunakan merupakan adaptasi Stress Scale yang disusun oleh Parker & DeCotiis (1983) yang terdiri dari 13 item dengan nilai Alpha Cronbach 0,891. Skala Dukungan Organisasi yang digunakan merupakan adaptasi skala POS (Perceived Organizational Support- Short Form) yang disusun oleh Eisenberger et al. (1986) yang terdiri dari 10 item nilai dengan nilai Alpha Cronbach 0.764

**Tabel 1**  
**Hasil Analisa Regresi**

	Sig	R	R <sup>2</sup>
Kreativitas dan Sikap Proaktif	<b>0.000</b>	<b>0.590</b>	<b>0.348</b>
Kreativitas dan Modal Psikologis	<b>0.000</b>	<b>0.511</b>	<b>0.261</b>
Kreativitas dan Stress kerja	<b>0.757</b>	<b>-0.018</b>	<b>0.000</b>
Kreativitas dan Dukungan Organisasi	<b>0.000</b>	<b>0.362</b>	<b>0.131</b>

Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan lima skala psikologi, yaitu Skala Kreativitas, Skala Sikap Proaktif, Skala Modal Psikologis, Skala Stress Kerja dan Skala Dukungan Organisasi. Keseluruhan skala merupakan skala yang diadaptasi. Skala kreativitas merupakan adaptasi dari skala ECCE-i (The Epstein Creativity Competencies Inventory for Individuals) yang disusun oleh Eipstein ( 1997) yang terdiri dari 24 item dengan nilai Alpha Cronbach 0.902. Skala Sikap Proaktif merupakan adaptasi skala proaktif yang disusun oleh Kanten et al (2012) yang terdiri dari 18 item dengan nilai Alpha Cronbach 0.923. Skala Modal Psikologis yang digunakan

*Teknik Analisa Data*

Metode analisis data yang digunakan adalah analisa multiple regresi. Analisis regresi ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara modal psikologis dengan kreativitas, hubungan antara sikap proaktif dengan kreativitas, stress kerja dengan kreativitas dan dukungan organisasi dengan kreativitas. Multiple regresi digunakan untuk mengetahui hubungan antara modal psikologis, sikap proaktif, stress kerja dan dukungan organisasi terhadap kreativitas.

**Tabel 2**  
**Hasil Analisa Multiple Regresi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	F	Sig
1	.685 <sup>a</sup>	.469	.462	7.33754	63.347	.000

Predictors: (Constant), Dukungan Organisasi, Stress Kerja, Modal Psikologis, Proaktif

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Penelitian**

Hasil analisa data dengan pendekatan multiple regresi menunjukkan hasil yang ditunjukkan dalam table 1. Berdasarkan tabel 1 maka dapat terlihat bahwa stress kerja tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap kreativitas karyawan ( $r=-0.018$ ,  $p.sign>0.05$ ). Sedangkan variabel yang memiliki korelasi yang paling kuat dengan kreativitas adalah sikap proaktif ( $r=0.590$ ,  $p.sign<0.01$ ), yang disusul oleh variabel modal psikologis ( $r=0.511$ ,  $p.sign<0.01$ ) dan variabel dukungan organisasi ( $r=0.362$ ,  $p.sign<0.01$ ).

Dari pengolahan data dengan menggunakan multiple regression maka diperoleh data sebagai yang dapat dilihat pada table 2. Tabel 2 tersebut menunjukkan bahwa dukungan organisasi, modal psikologis dan sikap proaktif mampu menjelaskan 46.9% dari proporsi varian Kreativitas individu. Sedangkan 53,1% lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**PEMBAHASAN**

Penelitian ini melibatkan 300 karyawan swasta di DKI Jakarta yang merupakan generasi millennial. Tujuan dari penelitian untuk mengidentifikasi variabel dari faktor eksternal

maupun internal karyawan yang dapat mempengaruhi munculnya perilaku kreativitas di tempat kerja. Penelitian ini menggunakan 5 (lima) skala yaitu Skala Kreativitas, Skala Stress Kerja, Skala Dukungan Organisasi, Skala Proaktif dan Skala Modal Psikologis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap kreativitas karyawan ( $r=-0.018$ ,  $sig=0.757$ ). Sementara itu variabel yang memiliki korelasi yang paling kuat dengan kreativitas adalah sikap proaktif ( $r=0.590$ ,  $sig=0.00$ ), yang disusul oleh variabel modal psikologis ( $r=0.511$ ,  $sig=0.000$ ) dan variabel dukungan organisasi ( $r=0.362$ ,  $sig=0.000$ ).

Beberapa faktor yang mempengaruhi terciptanya kreativitas yang terbagi dalam dua bagian, yaitu faktor berasal dari dalam (internal) dan faktor yang berasal dari luar (eksternal). Faktor internal yaitu potensi diri sendiri atau pribadi perorangan. Sedangkan faktor dari luar yang mempengaruhi kreativitas adalah lingkungan kerja yang diantaranya adalah kepemimpinan dengan karakter dan perilaku yang dilakukan atau biasa disebut dengan gaya kepemimpinan (Bosiok & Sad, 2013).

Hasil penelitian ini menemukan bahwa stress kerja tidak memiliki peran yang signifikan terhadap kreativitas, sedangkan dukungan

organisasi memiliki korelasi yang cukup kuat dan signifikan. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian Arista (2010) menjelaskan bahwa untuk menciptakan kreativitas karyawan dibutuhkan lingkungan kerja yang kondusif, menyenangkan, spontan, dan memberikan ruang dan suasana yang nyaman untuk individu. Dengan begitu, karyawan dapat melakukan percobaan-percobaan dalam kondisi tersebut dengan mengembangkan potensinya. Saat ini juga banyak organisasi yang berusaha mengurangi sekat lingkungan yang birokratis dan menerapkan system kerja yang lebih fleksibel dalam mengelola karyawan generasi millennial (dikutip di halaman web [www.kubicleadership.com](http://www.kubicleadership.com)). Dengan demikian, tekanan yang dirasakan sebagai beban dalam lingkungan kerja menjadi berkurang, Pada faktor internal yang diteliti, baik modal psikologis maupun sikap proaktif, memiliki peran yang signifikan terhadap kreativitas kerja individu. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Pratitis (2014) tentang hubungan antara keterbukaan terhadap pengalaman dan efikasi diri dengan kreativitas. Seseorang yang kreatif memerlukan kemauan dan kesediaan untuk mencoba hal baru berupa gagasan ataupun tindakan. Keterbukaan terhadap pengalaman adalah keluasan dan kedalaman pengalaman aspek mental, menyukai keadaan rumit yang mampu mendorong rasa petualangan mereka sebagai bentuk penyesuaian ide-ide dan situasi baru. Keterbukaan terhadap pengalaman merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kreativitas.

Jika keterbukaan terhadap pengalaman meningkat, maka kreativitas pada individu akan meningkat.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Dari penelitian ini secara umum diperoleh hasil bahwa : (1) faktor internal yang dimiliki individu lebih menentukan munculnya kreativitas kerja pada generasi millennial; (2) tidak adanya peran stress kerja dalam kreativitas kerja pada generasi millennial, dan (3) dukungan organisasi memiliki peran yang signifikan dalam menciptakan kreativitas kerja pada karyawan millennial.

### **Saran**

Sebagai saran, bahwa perlu dikembangkan penelitian yang lebih luas yang dapat menggali lebih lanjut peran organisasi yang dapat mendukung munculnya kreativitas kerja karyawan millennial, seperti misalnya gaya kepemimpinan yang ditampilkan atasan, system komunikasi yang tercipta dalam organisasi dan kerjasama kelompok. Adapun populasi dan sampel yang digunakan juga dapat diperluas pada berbagai wilayah untuk mengetahui adanya peran budaya dan nilai kerja pada individu.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Amabile, T.M, Barsade, S.G, Muller, J.S, Staw, B.M. 2005. *Affect and Creativity at Work*. Johnson Graduate School, Cornell University.
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. 1993. The proactive component of organizational

- behaviour: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behaviour*, 14(2), 103-118.
- Bosiok, D., Sad, N. 2013. Leadership Style & Creativity. *Journal of Applied Knowledge Management*. Volume 1. 64-77
- Carson, Paula & Carson, Kerry.D. 1993. Managing Creativity Enhancement Through Goal Setting & Feedback. *The Journal of Creative Behavior*. Volume 27.
- Covey. 2010. 7 Habits of Highly Effective People. Binarupa Aksara: Tangerang Selatan
- De Meuse, Kenneth P, Mlodzik, Kevin J. 2010. A Second Look at Generational Differences in the Workforce: Implication for HR and Talent Management. *Korn/Ferry Leadership and Talent Consulting* 33(2): 51-58.
- Eipstein, Robert, Schmidt, Steven, M & Warfel, Regina. 2008. Measuring and Training Creativity Competencies : Validation of a New Test. *Creativity Research Journal* 20.1 : 7-12
- George, J,M and Zhou, J. 2001. When Job Dissatisfaction Leads to Creativity: Encouraging the Expression of Voice. *Academy of Management Journal* Vol 44
- Hariandja, Marijot. T.E. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Grasindo: Jakarta
- Ivancevich. J.M, Matteson. M.T, Konopaske. R. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi* (Edisi 7 jilid 1). Jakarta: Erlangga
- Kanten & Alparslan. 2012. Proactive Behavior Scale: A Study of Validity and Reliability.
- Kubicleadership.com. 2018. *Pelajari 5 Cara Memimpin Generasi Milenial Ini, Dijamin Mereka Betah Bekerja!*. Availbale Hostname : <https://www.kubicleadership.com/pelajar-i-5-cara-memimpin-generasi-milenial-ini-dijamin-mereka-betah-bekerja/> diakses pada 02/07./2018
- Luthans, Fred; Avolio, Bruce J.; Avey, James B.; and Norman, Steven M., 2007. *Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction*. Leadership Institute Faculty Publications. 11.
- Meier, Justin & Austin, Stephen, F. 2010. Generation Y in the Workforce: Managerial Challenges . *The Journal of Human Resource and Adult Learning* Vol. 6, Num. 1, June 2010
- Munandar, Utami. 2002. *Kreativitas & Keberbakatan Strategi Mewujudkan Potensi Kreatif & Bakat*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Oldham, Greg R and Cummings, Anne. 1996. Employee Creativity: Personal and Contextual Factors at Work. *The Academy of Management Journal* Vol. 39
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of literature. *Journal of Applied Psychology*, 87, 698-714.
- Reaves. Angela C. 2015. *Work Creativity as a Dimension of job Performance*. FIU Electronic Theses and Dissertations. Florida International University
- Sarafino, E. P. 2011. *Health Psychology : Biopsychosocial interactions (7th ed.)*. United States of America John Willey & Sons Inc.
- Shalley. Christina E., Zhou Jing and Oldham Greg R. 2004. The Effect of Personal and Contextual Characteristics on Creativity: Where Should We Go from Here?. *Journal of Management* Vol.30.
- Shalley, C. E., Gilson, L.L.. 2009. Interactive effects of growth need strength, work context, and job complexity on self-reported creative performance. *Academy of Management Journal* Vol 52
- Woodman, R. W., Sawyer, J. E., & Griffin, R. W. (1993). Toward a theory of organizational creativity. *Academy of management review*, 18(2), 293-321.