
PENGARUH ANTARA KEBERMAKNAAN KERJA TERHADAP KREATIVITAS KARYAWAN

Asep Nur'akhman dan Puti Archianti^a

Universitas Muhammadiyah Prof.Dr.Hamka

^a asepnurakhman@outlook.com

Abstrak

Kebermaknaan kerja pada karyawan memiliki peranan penting dalam meningkatkan kreativitas kinerja pada karyawan, saat ini perusahaan tengah menghadapi tantangan inovasi yang konstan untuk bertahan dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif dan cepat berubah. Untuk itu perlu dilakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui besar pengaruh kebermaknaan kerja terhadap kreativitas karyawan. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah *The Work and Meaning Inventory* (WAMI) merupakan adaptasi yang disusun oleh Steger, Dik, dan Duffy (2012), dan *Creative Process Engagement* merupakan adaptasi yang disusun oleh Zhang dan Bartol (2010). Data dalam penelitian ini dianalisis menggunakan program *SPSS for Windows Release 23.0*. Penelitian ini melibatkan responden karyawan perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan Swasta dengan menggunakan analisis regresi. Responden yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 184 responden. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kebermaknaan kerja pada karyawan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kreativitas karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan adanya koefisien $R = 0,748$ dan $R\text{ Square} = 0,560$ atau 56%. Dengan nilai $\beta = 0,748$ ($P. \text{Sign.} < 0,001$). Ini berarti bahwa kebermaknaan kerja memberikan efek positif signifikan terhadap kreativitas karyawan yang dimiliki seseorang.

Kata Kunci: Kebermaknaan kerja, kreatifitas karyawan

Pendahuluan

Sumber daya manusia menjadi salah satu aspek yang sangat dibutuhkan dalam perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia yang baik maka sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai visi dan misinya. Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi perusahaan melalui peran aktif pada jalannya aktivitas operasional dan pada proses pengambilan keputusan (Karendra, 2016).

Sumber daya manusia yang berkualitas semakin dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan dan meningkatkan daya saing dari perusahaan (Badi, 2015). Lebih luas lagi, kualitas sumber daya

manusia yang baik dapat meningkatkan akselerasi daya saing dan mendorong Indonesia menjadi negara maju melalui inovasi dan penguatan kualitas sumber daya manusia (Kurnia, 2019).

Wilayah Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, dan Bekasi (Jabodetabek), merupakan pusat dari perekonomian. Badan Pusat Statistik Indonesia mencatat bahwa pada tahun 2019 jumlah penduduk yang berstatus bekerja di wilayah Jabodetabek sekitar 15.449.837 jiwa. Jumlah tersebut akan terus bertambah tiap tahunnya. Oleh karena itu diperlukan strategi yang tepat, terstruktur dan

terukur untuk memaksimalkan potensi dari sumber daya manusia (Patriella, 2018).

Saat ini persaingan antar perusahaan dalam pengembangan inovasi disetiap bidangnya sangatlah tinggi (Sanny, Cahyani dan Andhika, 2013). Perusahaan dituntut untuk mampu dan dapat terus berinovasi. Kreativitas dari individu atau kelompok merupakan awal dari sebuah inovasi (Amabile, dkk., 1996). Untuk itu maka kreativitas karyawan penting untuk diperhatikan dalam rangka membangun strategi dan daya saing dengan kompetitor lain.

Kreativitas merupakan kemampuan intelektual individu dalam menciptakan dan mengembangkan ide atau gagasan baru berdasarkan kumpulan pengalaman, pengetahuan dan konsep yang pernah didapatkan sebelumnya dan bisa diterapkan dalam menyelesaikan masalah (Fatmawiyati, 2018). Karyawan yang memiliki ide-ide kreatif diharapkan dapat menerapkan dan mengembangkan ide-ide kreatif yang dimiliki dalam pekerjaan (Marasabessy & Santoso, 2014).

Berdasarkan data yang di rilis oleh Global Innovation Index (GII) 2019, kreativitas karyawan Indonesia termasuk di jajaran paling rendah dibandingkan negara lain di Asia Tenggara. GIi merupakan tolak ukur yang digunakan dalam mensimulasi dan mengukur aktivitas inovasi. Berdasarkan hasil survey yang dilakukan maka Indonesia memiliki skor 29,8 atau menempati peringkat ke-7 dari 8 negara yang masuk dalam survei tersebut (Jayani, 2019).

Pengelolaan kreativitas karyawan yang tepat menjadi tantangan yang paling potensial untuk dihadapi pada bisnis masa kini (Aprilliyani, 2006). Kehadiran dan kinerja individu yang kreatif menjadi kebutuhan vital bagi perusahaan, saat ini untuk, memenuhi tantangan tersebut (Gündüz dan Kaya, 2016). Kreativitas menjadi cerminan eksistensi dari keunggulan bersaing perusahaan dalam memberikan inovasi. Kreativitas dapat terlihat melalui hasil dari sebuah produk, usaha, mode dan penyederhanaan prosedur yang dibuat oleh individu atau kelompok dalam suatu perusahaan (Dharma dan Akib, 2004).

Kreativitas pada karyawan tidak muncul secara begitu saja. Terwujudnya kreativitas individu karena adanya dorongan dari dalam diri sendiri maupun faktor lingkungan (Archianti, 2017). Penting bagi perusahaan untuk memikirkan cara untuk memberikan stimulus karyawan agar dapat berpikir dan bertindak kreatif (Gündüz dan Kaya, 2016). Sementara, dorongan dari dalam diri sendiri dapat muncul dengan mengoptimalkan proses berpikir dan bertindak dalam pekerjaan dengan memaknai bahwa pekerjaan itu penting.

Al-Qur'an menanamkan kesadaran bahwa dengan bekerja berarti individu merealisasikan fungsi kehambaannya kepada Allah SWT, dan menempuh jalan menuju ridhanya, mengangkat harga diri, meningkatkan taraf hidup, dan memberi manfaat kepada sesama (Qomar, 2014). Islam sangat mendorong umatnya untuk bekerja keras, dan dalam Islam memuat spirit dan dorongan pada tumbuhnya

budaya dan etos kerja yang tinggi (Irham, 2012). Untuk itu seorang muslim atau muslimah berusaha mengisi setiap waktunya dengan aktivitas atau pekerjaan yang bermanfaat.

Seorang muslim dituntut berikhtiar semaksimal mungkin, baik secara lahir dan batin. Ikhtiar dilakukan dengan banyak berdzikir dan berdo'a memohon pertolongan hanya kepada Allah SWT dan dengan berusaha seoptimal mungkin sesuai dengan kemampuan yang dimiliki (Saifullah, 2010). Artinya setiap individu harus bekerja keras dan berusaha seoptimal mungkin.

Memaknai tugas dan peran sebagai seorang karyawan dapat meningkatkan keinginan individu untuk dapat melakukan pekerjaannya secara optimal. Bagi perusahaan, karyawan yang memaknai pekerjaan akan meningkatkan kinerja dari perusahaan dan individu dapat mengembangkan potensi yang dimiliki (Rozarie, 2017). Membuat pekerjaan memiliki makna bertujuan untuk memperdalam pemahaman individu tentang diri sendiri dan lingkungan (Steger, Dik dan Duffy, 2012).

Makna kerja merupakan sekumpulan nilai-nilai, keyakinan, sikap dan harapan yang dimiliki oleh seseorang dalam pekerjaannya (Anshori dan Yuwono, 2013). Orientasi dan peran pada pekerjaan menjadi nilai yang harus dimiliki oleh tiap individu. Makna kerja mengarah pada cara pandang seseorang untuk melihat suatu pekerjaan kemudian pekerjaan tersebut dinilai penting untuknya, sehingga seseorang memiliki motivasi, tujuan dan arti dalam bekerja (Putri, 2019).

Pekerjaan yang bermakna akan muncul ketika karyawan memiliki pemahaman akan kemampuan yang dimilikinya, apa yang diharapkan dan bagaimana cara mereka meraih kesuksesan dalam lingkungan kerjanya (Steger dkk, 2013). Ketika melakukan pekerjaan sesuai dengan perannya maka individu akan memberikan kontribusi lebih terhadap perusahaan. Pekerjaan yang bermakna dapat menjadikan karyawan lebih terlibat dan berkomitmen terhadap perusahaan (Geldenhuis, Laba dan Venter, 2014).

Semakin banyak individu merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan sangat berarti maka akan semakin besar perasaan emosionalnya, sehingga ia akan mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari perusahaan (Widyastuti dan Nugroho, 2017). Dampak bagi karyawan yang memiliki makna dalam pekerjaan adalah muncul kesediaan untuk meluangkan lebih waktunya untuk pekerjaan sehingga mereka akan mendapat kepuasan dan menikmati aktivitas dalam pekerjaannya (Wahyuni, 2017). Kompetensi, komitmen, dan kontribusi merupakan salah satu sikap yang ditunjukkan oleh karyawan ketika dapat memaknai pekerjaannya.

Dengan mengetahui dan memperhatikan tingkat keterampilan dan kemampuan karyawan dengan kapabilitas yang ada di perusahaan, perusahaan akan mampu untuk membuat strategi dalam menentukan arah bagi karyawan yang sesuai dengan kebutuhan dari perusahaan agar dapat berjalan dengan efektif (Limawandoyo, 2013). Bagi

perusahaan tanpa adanya inovasi-inovasi strategi yang dilakukan suatu perusahaan tidak akan dapat beradaptasi (Poernomo, 2006)

Perusahaanmbesar yangmbisa bertahan sampai puluhan tahun adalah perusahaan-perusahaan yang mampu beradaptasi dengan perkembangan zaman (Noer, 2018). Untuk dapat beradaptasi perusahaan membutuhkan kemampuan berfikir kreatif karyawannya untuk menghasilkan inovasi. Hal tersebut dapat tercapai apabila karyawan memiliki kebermaknaan kerja di tempat kerja atau perusahaan (Geldenhuis, Laba dan Venter, 2014).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Chalofsky dan Krishna (2009) mengungkapkan bahwa adanya makna di tempat kerja dapat menunjukkan hubungan antara karyawan dan perusahaan tempatnya bekerja. Hanya dengan hal tersebut maka pekerjaan akan menjadi lebih menyenangkan dan perusahaan akan dapat berkembang. Hal ini merupakan salah satu gambaran mengenai pentingnya kebermaknaan kerja.

Penelitian mengenai kebermaknaan kerja dengan kreativitas karyawan sudah pernah dilakukan sebelumnya oleh Akgunduz, Alkan dan Gok (2018). Dalam penelitian tersebut melibatkan kebermaknaan kerja sebagai variabel mediasi. Hasil dari penelitian tersebut menemukan bahwa kebermaknaan kerja pada karyawan dapat meningkatkan kreativitas karyawan. Kesimpulan ini ditarik berdasarkan hasil yang menunjukkan bahwa $b = 0,34$ dan nilai $t = 2,87$ ($P < 0,05$). Dengan demikian dapat

diartikan bahwa kreativitas karyawan akan meningkat ketika tingkat kebermaknaan pekerjaan meningkat.

Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan penelitian terdahulu terletak pada subjek penelitian, waktu pelaksanaan dan tempat pelaksanaan yang mempengaruhi respon dari subjek penelitian. Penelitian ini dilakukan di wilayah Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang dan Bekasi (Jabodetabek), dengan melakukan pengujian secara langsung antara kebermaknaan kerja dengan kreativitas karyawan pada berbagai bidang kerja.

Model pengujian penelitian antara kebermaknaan kerja terhadap kreativitas karyawan dalam penelitian ini dilakukan di perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan perusahaan swasta. Seperti yang telah diketahui bersama dalam sistem perekonomian, peran BUMN dan swasta adalah sebagai penggerak dalam sektor usaha yang menjadi sumber penerimaan negara. Kreativitas menjadi awal dari terwujudnya inovasi yang merupakan motor penggerak pembangunan ekonomi, wilayah Jabodetabek yang merupakan pusat dari perekonomian dinilai menjadi indikator kuat untuk menguji penelitian ini.

Berdasarkan pemaparan yang telah dijelaskan, maka hipotesis penelitian ini adalah Terdapat pengaruh antara kebermaknaan kerja terhadap kreativitas karyawan

Metode

Subyek penelitian

Penelitian ini melibatkan 184 responden yang merupakan karyawan aktif yang bekerja di perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan perusahaan Swasta. Karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan aktif dengan minimal masa kerja 1 tahun. Subyek dalam penelitian ini terdiri dari 73 laki-laki dan 111 perempuan.

Instrumen penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan alat ukur yaitu *The Work and Meaning Inventory* (WAMI) merupakan adaptasi yang disusun oleh Steger, Dik, dan Duffy (2012). Skala ini berjumlah 10 item pernyataan dengan nilai Alpha Cronbach 0,93, dan *Creative Process Engagement* merupakan adaptasi yang disusun oleh Zhang dan. Bartol (2010) Skala ini berjumlah 11 item pernyataan dengan nilai Alpha Cronbach 0,88.

Teknik Analisa Data

Dalam penelitian ini analisis data yang digunakan adalah analisa regresi. Analisa regresi digunakan untuk mengetahui besar pengaruh antara kebermaknaan kerja terhadap kreativitas karyawan.

Tabel 1
Hasil Analisa Regresi

R	R ²	Sig.
---	----------------	------

Kebermaknaan Kerja terhadap Kreativitas Karyawan	0,748	0,560	0,000
--	-------	-------	-------

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Hasil dari analisis menunjukkan bahwa, uji hipotesa yang dibuat dalam penelitian ini dapat diterima hal ini dapat dibuktikan dari nilai R 0,748 dan R² sebesar 0,560 yang menunjukkan bahwa terdapat kontribusi variabel kebermaknaan kerja terhadap kreativitas karyawan sebesar 56%, sedangkan 44% lainnya merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diketahui oleh peneliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Dalam penelitian ini melibatkan 184 responden yang merupakan karyawan dari perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan perusahaan Swasta di Wilayah Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang dan Bekasi (Jabodetabek). Tujuan dari penelitian ini bertujuan untuk menguji besar pengaruh dari variabel kebermaknaan kerja pada karyawan terhadap variabel kreativitas karyawan.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kebermaknaan kerja memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kreativitas karyawan, hal ini dapat dibuktikan dari nilai R 0,748 dan R² sebesar 0,560.

Kebermaknaan kerja dan kreativitas menjadi dua elemen penting bagi seorang karyawan agar dapat berkontribusi dalam perkembangan perusahaan. Rosso, Dekas dan Wrzesniewski

(2010) menjelaskan bahwa terdapat tujuh mekanisme terbentuknya makna dalam pekerjaan diantaranya keaslian, kepercayaan, harga diri, tujuan, kepemilikan, transendensi, budaya dan interaksi pribadi.

Makna kerja dapat didefinisikan sebagai salah satu tujuan dan keinginan seseorang dari pekerjaan yang dilakukannya, apa yang dicari dari pekerjaannya, dan sesuatu dalam pekerjaan yang membuatnya semangat dalam bekerja. Nicolas dkk (2017) berpendapat bahwa terdapat empat indikator dari makna kerja yaitu tingkat pentingnya suatu pekerjaan, tingkat pemahaman pekerjaan, memahami arah dari pekerjaannya, dan memahami tujuan dari bekerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Putri (2019) di perusahaan PT. AA Jakarta, menemukan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kebermaknaan kerja dan kesejahteraan psikologis, hal tersebut dibuktikan dengan adanya hasil $R = 0,467$ dengan nilai $P = 0,001$ ($P < 0,05$). Artinya kebermaknaan kerja memberikan dampak yang positif dan signifikan pada kesejahteraan psikologis karyawan. Oleh karena itu, penting untuk memfasilitasi karyawan agar pekerjaan yang dilakukan dinilai memiliki makna dan pekerjaan tersebut menjadi penting untuknya.

Membuat pekerjaan menjadi bermakna dapat membantu individu untuk memperdalam pemahaman tentang diri sendiri, lingkungan disekitar dan memfasilitasi perkembangan pribadi, hal tersebut dapat membantu individu dalam menangkap konteks kehidupan yang lebih

luas dari sebuah pekerjaan (Steger, Dik, dan Duffy, 2012). Ketika individu memiliki makna kerja, individu akan lebih kompeten, memiliki keterlibatan, komitmen, dan memberikan kontribusi dalam pekerjaan di perusahaan tempat ia bekerja.

Allan, dkk (2019) berpendapat bahwa dampak positif yang diberikan dengan adanya makna dalam pekerjaan yakni adanya keterlibatan karyawan dalam pekerjaan yang dilakukan, keterlibatan kerja memiliki hubungan besar dengan pekerjaan yang bermakna, karena adanya keadaan motivasi afektif dimana individu diarahkan dan tertarik dalam pekerjaan mereka. Sehingga, karyawan dapat memberikan kontribusi melalui keterlibatannya dalam perkembangan perusahaan.

Jaramillo, Mulki dan Boles (2013) berpendapat bahwa ketika pekerjaan yang memiliki dampak positif dan bermakna, individu akan bekerja lebih keras dengan menunjukkan upaya yang lebih maksimal dalam melakukan pekerjaannya yang kemudian mengarah pada produktivitas yang lebih tinggi. Hal tersebut dapat menjadi acuan bagi organisasi atau perusahaan agar tetap dapat bertahan dan bersaing.

Aprilliyani (2006) berpendapat bahwa untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan, perusahaan perlu memberikan motivasi dan membangun komunikasi yang baik diantara para karyawan, kreativitas dapat dijadikan strategi oleh perusahaan dalam berinovasi melalui komunikasi yang dapat menciptakan ide baru yang dapat mempengaruhi perusahaan dalam

melaksanakan kegiatan operasionalnya. Untuk itu, kreativitas diperlukan guna melahirkan inovasi-inovasi agar perusahaan mampu beradaptasi terhadap perkembangan zaman.

Amabile (1996) berpendapat bahwa motivasi dalam organisasi merupakan orientasi dasar organisasi dalam mengembangkan inovasi, orientasi ini penting bagi organisasi yang berguna untuk menciptakan strategi yang ofensif di masa mendatang. Jain dan Jain (2016) berpendapat bahwa salah satu komponen utama yang penting dari sumber daya manusia merupakan kreativitas karyawan, yang mana kreativitas menghasilkan ide-ide yang baru dan berharga seperti penciptaan suatu produk atau layanan. Oleh karena itu, penting untuk organisasi atau perusahaan mendukung terciptanya kreativitas dan inovasi baru dari karyawan.

Penelitian yang dilakukan Dama dan Ogi (2018) di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Manado menemukan bahwa inovasi dan kreativitas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, ini dibuktikan adanya hasil uji $t = 3,298$ dengan probability value ($P < 0,05$). Artinya kreativitas dan inovasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mana akan berdampak bagi perkembangan organisasi atau perusahaan.

Ibrahim, Isa dan Shahbudin (2016) berpendapat bahwa kreativitas kini dianggap perusahaan sebagai sumber keunggulan kompetitif karena memungkinkan karyawan untuk meningkatkan kinerja perusahaan, dimana kreativitas

digunakan untuk mencari teknologi, proses, teknik atau gagasan produk baru. Beheshtifar dan Zare (2013) berpendapat bahwa kreativitas merupakan sumber penting dari inovasi perusahaan, kini perusahaan semakin berusaha untuk menumbuhkan kreativitas karena memungkinkan perusahaan untuk tetap kompetitif dalam lingkungan yang berubah dengan cepat.

Simpulan

Dari penelitian ini didapat kesimpulan bahwa kebermaknaan kerja memberikan kontribusi yang positif signifikan terhadap kreativitas karyawan, artinya bahwa semakin tinggi tingkat kebermaknaan dalam pekerjaan individu maka akan semakin tinggi pula tingkat kreativitas yang dimilikinya.

Oleh karena itu, dengan meningkatkan makna kerja perusahaan atau organisasi dapat meningkatkan kreativitas karyawan. Selain itu, dengan melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan, memberikan mereka ruang untuk mengelola tugas dengan maksimal dan menentukan tujuan yang dapat memotivasi karyawan juga dapat menambah makna dalam pekerjaan, sehingga dapat semakin meningkatkan kreativitas yang dimiliki oleh karyawan.

Melihat hasil penelitian yang telah dilakukan, ada beberapa saran dapat disampaikan, yaitu:

1. Karyawan diharapkan mampu untuk memaknai pekerjaan yang dilakukan dengan baik, memanfaatkan kemampuan dan

poyensi yang dimiliki untuk mengembangkan perusahaan sehingga perusahaan mampu bersaing dan bertahan dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif.

2. Pengaruh dari kebermaknaan kerja dapat berdampak pada kreativitas yang dimiliki oleh karyawan, sehingga mampu untuk berkontribusi secara maksimal terhadap perusahaan. Perusahaan dapat melakukan program pelatihan terkait makna kerja seperti seberapa penting bekerja dinilai oleh karyawan dibandingkan dengan aktivitas sehari-hari lainnya, bagaimana karyawan mengidentifikasi dirinya ketika bekerja dan sebagainya.

Perusahaan atau organisasi mampu untuk mengembangkan kompetensi yang dimiliki oleh setiap karyawan. Dengan demikian membuat karyawan merasa sangat dibutuhkan. Hal tersebut dapat membuat karyawan memaknai pekerjaannya dengan positif dan bernilai sehingga pekerjaan tersebut menjadi penting untuknya.

Daftar Pustaka

Akgunduz, Y., Alkan, C., & Gök, Ö. A. (2018). Perceived organizational support, employee creativity and proactive personality: The mediating effect of meaning of work. *Journal of Hospitality and Tourism Management*.

Amabile, T. M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J., & Herron, M. (1996). Assessing the work

environment for creativity. *Academy of management journal*, 39(5), 1154-1184.

Anshori, N. S., & Yuwono, C. I. (2013). Makna Kerja (Meaning of Work) Suatu Studi Etnografi Abdi Dalem Keraton Ngayogyakarta Hadiningrat Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 2(3), 157-162.

Aprilliyani, R. (2006). Pengaruh Kreativitas karyawan terhadap pengembangan Inovasi Baru Bagi Perusahaan. *Fokus Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ekonomi*.

Archianti, P. (2017). Memprediksi kreativitas generasi millennial di tempat kerja. *Jurnal Ilmiah Penelitian Psikologi: Kajian Empiris & Non-Empiris*, 3(2), 61-68.

Arnoux-Nicolas, C., Sovet, L., Lhotellier, L., Di Fabio, A., & Bernaud, J. L. (2016). Perceived work conditions and turnover intentions: The mediating role of meaning of work. *Frontiers in psychology*, 7, 704

Arisan, A. (2018). Pengaruh Kreativitas, Kedisiplinan, Kompensasi dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Padang (Doctoral dissertation, STKIP PGRI SUMATERA BARAT).

Aryaningtyas, A. T., Th, A. D. M., & Aprilliyani, R. (2020). Meningkatkan Kreativitas Kinerja Karyawan Hotel: Dukungan Kepribadian, Emosional, dan Lingkungan. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 5(1), 136-142.

Beheshtifar, M., & Zare, E. (2013). Employee creativity: A compulsory factor in organizations. *Interdisciplinary journal of*

- contemporary research in business, 5(2), 242-247.
- Çekmecelioğlu, H. G., & Özbağ, G. K. (2016). Leadership and creativity: The impact of transformational leadership on individual creativity. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 235(24), 243-249.
- Chalofsky, N., & Krishna, V. (2009). Meaningfulness, commitment, and engagement: The intersection of a deeper level of intrinsic motivation. *Advances in Developing Human Resources*
- Dharma, S., & Akib, H. (2004). Kreativitas sebagai esensi dan orientasi pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Usahawan*, 6, 29-36.
- Fatmawiyati, j. (2018). Telaah kreativitas (Doctoral dissertation, Universitas Airlangga).
- Geldenhuis, M., Laba, K., & Venter, C. M. (2014). Meaningful work, work engagement and organisational commitment. *SA Journal of Industrial Psychology*, 40(1), 01-10.
- Ibrahim, H. I., Isa, A., & Shahbudin, A. S. M. (2016). Organizational support and creativity: The role of developmental experiences as a moderator. *Procedia Economics and Finance*, 35, 509-514.
- Irham, M. (2012). Etos Kerja Dalam Perspektif Islam. *SUBSTANTIA: Jurnal Ilmu-Ilmu Ushuluddin*, 14(1), 9-24.
- Jain, R., & Jain, C. (2016). Employee creativity: A conceptual framework. *Management and Labour Studies*, 41(4), 294-313.
- Jaramillo, F., Mulki, J. P., & Boles, J. S. (2013). Bringing meaning to the sales job: The effect of ethical climate and customer demandingness. *Journal of Business Research*, 66(11), 2301-2307
- Jonathan, S. (2006). Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif.
- Karendra, I. A. (2016). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Perkembangan Usaha Pada KPRI Pertagama Kota Madiun. *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya*
- Limawandoyo, E. (2013). Pengelolaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada PT. *Aneka Sejahtera Engineering. Agora*, 1(2), 884-894.
- Marasabessy, Z. A., & Santoso, B. (2014). Pengaruh Dukungan Rekan Kerja Pada Kreativitas Karyawan Dengan Autonomi Kerja Dan Efikasi-diri Kreatif Sebagai Pemoderasi. *Jurnal Siasat Bisnis*, 18(1), 32-44.
- Poernomo, E. (2006). Pengaruh kreativitas dan kerjasama tim terhadap kinerja manajer pada PT. Jesslyn K Cakes Indonesia cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu-Ilmu Ekonomi*, 6(2), 102-108.
- Putri, J. G. (2020). Hubungan antara Kebermaknaan Kerja Dengan Kesejahteraan Psikologis pada Wanita yang Bekerja di PT. AA Jakarta. *Jurnal Psikologi MANDALA*, 3(2).
- Qomar, M. N. (2014). Makna Kerja Perspektif Ekonomi Islam. *Irtifaq: Jurnal Ilmu-Ilmu Syari'ah*, 1(2).

- Rozarie, C. R. D. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in organizational behavior*.
- Sanny, L., Cahyani, R. A. B., & Andhika, Y. (2013). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kreativitas Karyawan Perum Pegadaian (Kanwil). *Binus Business Review*
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322-337.
- Sohari, S. (2013). Etos Kerja dalam Perspektif Islam. *Islamiconomic: Jurnal Ekonomi Islam*, 4(2).
- Steger, M. F., Littman-Ovadia, H., Miller, M., Menger, L., & Rothmann, S. (2013). Engaging in work even when it is meaningless: Positive affective disposition and meaningful work interact in relation to work engagement. *Journal of Career Assessment*, 21(2), 348-361.
- Widyastuti, E., & Nugroho, Y. J. D. (2017). Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Kepuasan Kerja Dan Makna Kerja. *Jurnal Psikohumanika*.
- Zhang, X., & Bartol, K. M. (2010). Linking empowering leadership and employee creativity: The influence of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement. *Academy of management journal*, 53(1), 107-128.