

PENGARUH KREATIVITAS KERJA PADA KINERJA PEGAWAI

The Effect Of Work Creativity on Employee Performance

Ester Ani Aprina Siburian¹⁾, Dismas Persada Dewangga Pramudita^{2*)}

^{1,2)} Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika,
Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Yogyakarta

*e-mail korespondensi: dismas.persada@uajy.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kreativitas kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan penyedia layanan digital di sektor teknologi informasi. Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif melalui penyebaran kuesioner kepada 47 karyawan PT XYZ yang dipilih melalui teknik purposive sampling. Instrumen penelitian mengadopsi indikator dari Zhou & George (2001) untuk mengukur kreativitas kerja dan dari Singh et al. (1996) untuk mengukur kinerja karyawan. Meskipun hubungan antara kreativitas dan kinerja telah banyak diteliti, konteks perusahaan digital di Indonesia yang sedang bertumbuh pesat masih jarang menjadi fokus kajian secara khusus. Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda dengan perangkat lunak SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kreativitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,723 dan nilai signifikansi $p < 0,001$. Temuan ini menegaskan pentingnya pengembangan budaya organisasi yang mendukung ekspresi ide yang inovatif guna meningkatkan kinerja di perusahaan digital. Implikasi praktis dari hasil ini dapat dijadikan acuan bagi manajemen sumber daya manusia dalam merancang strategi pengembangan kompetensi berbasis kreativitas sebagai upaya peningkatan kinerja dan daya saing organisasi.

Kata Kunci: kreativitas kerja, kinerja karyawan, perusahaan teknologi, inovasi, sumber daya manusia.

Abstract

This study aims to analyze the effect of work creativity on employee performance at a digital service provider company in the information technology sector. Researchers used a quantitative approach through distributing questionnaires to 47 employees of PT XYZ who were selected through purposive sampling technique. The research instrument adopted indicators from Zhou & George (2001) to measure work creativity and from Singh et al. (1996) to measure employee performance. Although the relationship between creativity and performance has been widely studied, the context of fast-growing digital companies in Indonesia has rarely been the focus of specific studies. The results showed that work creativity has a positive and significant effect on employee performance, with a regression coefficient value of 0.723 and a significant value of $p < 0.001$. This finding confirms the importance of developing an organizational culture that supports the expression of innovative ideas to improve performance in digital companies. The practical implications of these results can be used as a reference for human resource management in designing creativity-based competency development strategies as an effort to improve organizational performance and competitiveness.

Keywords: work creativity, employee performance, technology company, innovation, human resources.

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital yang pesat telah mendorong organisasi, khususnya perusahaan yang bergerak di bidang teknologi informasi (TI), untuk terus berinovasi dan beradaptasi dengan dinamika pasar. Dalam konteks ini, sumber daya manusia menjadi faktor strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai keunggulan kompetitif. Salah satu kompetensi penting yang diperlukan dalam lingkungan kerja digital yang dinamis adalah kreativitas kerja. Di tengah dinamika persaingan bisnis yang semakin kompetitif dan cepat, perusahaan teknologi informasi dituntut untuk beradaptasi dengan perubahan dan terus berinovasi. Dalam industri digital yang ditandai dengan disrupsi dan percepatan teknologi, keunggulan kompetitif sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia, khususnya kemampuan karyawan dalam berpikir kreatif dan menghasilkan solusi inovatif. Kreativitas kerja, dalam konteks ini, menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan efektivitas dan keberhasilan organisasi. Karyawan yang kreatif cenderung memiliki fleksibilitas dalam berpikir dan menunjukkan kemampuan untuk menciptakan pendekatan baru terhadap tantangan kerja (Anwar et al., 2022). Penelitian oleh Wahyudi *et al.* (2023) juga menunjukkan bahwa kreativitas memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, terutama di sektor yang padat inovasi seperti teknologi informasi. Perusahaan Teknologi Informasi yang secara spesifik bergerak dalam layanan konsultasi dan pengembangan sistem informasi, sangat bergantung pada kemampuan karyawan dalam menciptakan solusi yang efisien dan adaptif terhadap kebutuhan klien. Kreativitas dari karyawan semakin dianggap sebagai aset penting bagi organisasi dalam mencapai kesuksesan dan keunggulan bersaing yang berkelanjutan di tengah dinamika dunia usaha yang terus berubah (Kurniawan & Nugroho, 2021). Karyawan yang memiliki tingkat kreativitas tinggi cenderung menyelesaikan pekerjaan dengan metode yang lebih efisien, memperkaya cara penyelesaian masalah, dan memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kreativitas, yang merujuk pada kemampuan menciptakan ide-ide baru dalam konteks pemikiran bisnis, menjadi elemen penting bagi keberlangsungan perusahaan layanan digital. Dalam situasi seperti ini, kreativitas tidak hanya dianggap sebagai atribut tambahan, melainkan sebagai komponen inti dari produktivitas kerja

Keterlibatan karyawan dengan platform media sosial memungkinkan mereka mengakses beragam informasi dan interaksi kolaboratif, sehingga mendorong pertukaran ide dan sudut pandang yang beragam. Paparan ini berperan sebagai katalis dalam meningkatkan kapasitas kreativitas mereka, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja kerja secara keseluruhan (Fu, 2024). Oleh karena itu, perusahaan TI sangat bergantung pada individu-individu yang mampu berpikir out of the box untuk mempertahankan daya saing mereka. Penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kreativitas kerja mampu meningkatkan efektivitas dalam pemecahan masalah, fleksibilitas dalam tugas, serta kinerja karyawan namun belum secara spesifik membahas khusus pada konteks perusahaan di Indonesia yang bergerak dalam bidang layanan teknologi digital. Kinerja karyawan tetap menjadi indikator utama dalam menilai efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Kinerja yang tinggi bukan hanya ditentukan oleh kemampuan teknis dan pengetahuan, tetapi juga oleh sejauh mana karyawan mampu menghadirkan pendekatan kreatif dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan mereka (Amabile & Pratt, 2016). Meski topik ini telah banyak dibahas, konteks perusahaan digital menghadirkan dinamika tersendiri yang belum banyak digali secara empiris, sehingga penting untuk meninjau ulang hubungan antara kreativitas kerja dan kinerja secara lebih mendalam. Secara khusus, studi ini akan menjawab pertanyaan riset: "Sejauh mana kreativitas kerja memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan teknologi informasi?". Temuan dari

penelitian ini diharapkan dapat memberikan implikasi praktis bagi pengelola Sumber Daya Manusia dalam merancang strategi pengembangan kompetensi yang berbasis kreativitas, serta kebijakan organisasi yang mendukung budaya inovatif di tempat kerja.

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan kontribusi nyata yang diberikan individu dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Badrianto & Ekhsan (2021), capaian kinerja dapat diukur melalui standar tertentu yang ditetapkan perusahaan, mencakup aspek kualitas dan kuantitas pekerjaan. Kinerja karyawan mencerminkan kontribusi pemikiran dan tenaga yang diberikan oleh individu terhadap tugas yang dijalankannya, baik dalam bentuk gagasan untuk menyelesaikan masalah, inovasi terhadap produk atau layanan, maupun pengembangan prosedur kerja yang lebih efektif dan efisien (Kurniawan & Nugroho, 2021). Kinerja karyawan merujuk pada pencapaian atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai selama menjalankan tugasnya dalam periode waktu tertentu (Martini et al., 2024). Dalam perspektif Morrison et al. (2020), kinerja tidak hanya dilihat dari hasil akhir tugas, tetapi juga dari perilaku selama pelaksanaannya. Evaluasi terhadap kinerja menjadi komponen penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, karena mencerminkan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan dan misi strategisnya (Rahmi & Fuadi, 2023). Sementara itu, Putri & Setia (2023) menekankan bahwa kinerja karyawan mencerminkan pencapaian kerja yang tampak secara langsung dan berkaitan erat dengan deskripsi pekerjaan masing-masing. Kinerja karyawan juga dapat diidentifikasi sebagai bentuk kontribusi karyawan terhadap pencapaian target perusahaan maupun upaya perbaikan berkelanjutan (Sari et al., 2021). Selain itu, peneliti sebelumnya menyatakan bahwa kinerja mengacu pada tingkat sejauh mana tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan dapat diselesaikan dengan baik (Dwijayanti & Riana, 2018).

Kreativitas Kerja

Kreativitas mencakup pemecahan masalah, pemikiran inovatif, serta kepekaan dalam mengamati detail yang sering kali terlewatkan oleh orang lain (Wahyudi et al., 2023). Dalam konteks organisasi, kreativitas karyawan memiliki kontribusi nyata dalam meningkatkan berbagai proses bisnis, termasuk dalam aspek produksi dan keuangan (Sahibzada, 2022). Karyawan yang memiliki tingkat kreativitas tinggi cenderung mampu merumuskan solusi-solusi baru untuk mengatasi berbagai tantangan di lingkungan kerja (Anwar et al., 2022). Sebaliknya, rendahnya kreativitas sering kali berkorelasi dengan performa kerja individu yang juga rendah (Ximenes et al., 2019). Hal ini menegaskan bahwa kreativitas bukan hanya atribut pribadi, tetapi juga elemen krusial dalam mendukung kelancaran dan efektivitas operasional perusahaan (Wahyudi et al., 2023). Kreativitas karyawan didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk menghasilkan gagasan, solusi, atau pendekatan yang baru dan bermanfaat bagi organisasi (Jnaneswar & Ranjit, 2022). Kreativitas kerja adalah kemampuan untuk mengeksplorasi ide-ide baru yang berguna untuk menyelesaikan pekerjaan, serta menghasilkan pendekatan baru yang otentik dan praktis (Martini et al., 2024). Kreativitas ini secara signifikan dipengaruhi oleh motivasi intrinsik, yaitu dorongan internal karyawan untuk terlibat dalam pekerjaan karena rasa puas dan bangga akan tugas yang dijalankan (Jnaneswar & Ranjit, 2022). Kreativitas kerja dapat ditingkatkan melalui pelatihan yang intensif, karena pelatihan tersebut mampu mengembangkan keterampilan yang relevan dengan kreativitas, seperti kemampuan menghasilkan berbagai alternatif solusi (Ismail et al., 2021). Kreativitas kerja semakin menjadi elemen yang tak

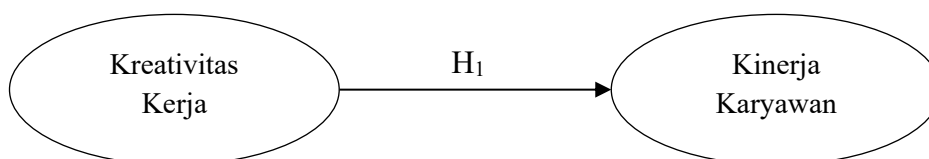
terpisahkan dalam organisasi di tengah berbagai kekuatan global yang bersifat transformatif, dinamika lingkungan bisnis yang kian tidak stabil, tingkat persaingan yang tinggi, serta perubahan teknologi yang cepat dan tidak terduga (Ismail et al., 2021). Sementara itu, seseorang bisa terdorong untuk menyelesaikan suatu tugas karena merasa tertarik, menikmati, merasa puas, atau merasa tertantang oleh pekerjaan itu sendiri. Dengan demikian, pengembangan kreativitas karyawan menjadi salah satu prioritas strategis yang tidak dapat diabaikan, terutama dalam menghadapi dinamika bisnis yang semakin kompetitif dan penuh ketidakpastian. Berdasarkan beberapa temuan dari penelitian terdahulu, maka dapat dikatakan bahwa kreativitas individu dalam bekerja berkaitan dengan tingkatan motivasi intrinsik (Amabile & Pratt, 2016).

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengaruh Kreativitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kreativitas karyawan merupakan suatu kondisi ketika individu mampu menghasilkan solusi baru dalam menghadapi tantangan maupun permasalahan di tempat kerja (Anwar et al., 2022). Sejumlah penelitian sebelumnya mendukung pentingnya kreativitas dalam mendongkrak kinerja karyawan. Misalnya, studi yang dilakukan oleh Ximenes et al. (2019) serta (Anwar et al., 2022) menunjukkan bahwa kreativitas secara signifikan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja. Pengaruh positif kreativitas terhadap kinerja juga terlihat dalam bidang pendidikan. Penelitian yang dilakukan oleh Sahibzada (2022) memperkuat temuan ini dengan menunjukkan bahwa kreativitas berperan penting dalam mendorong kinerja tenaga kerja di sektor pendidikan. Temuan serupa juga diperoleh dari penelitian Wahyudi et al. (2023) dalam konteks perusahaan telekomunikasi, di mana kreativitas terbukti memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Kreativitas kerja terbukti merupakan perilaku yang penting dalam menunjang kinerja karyawan di perusahaan yang sarat akan penggunaan teknologi digital. Penelitian terdahulu yang mengamati tentang UMKM di Malaysia, membuktikan bahwa kreativitas kerja karyawan berdampak positif dan signifikan pada kinerja mereka (Ismail et al., 2021). Berdasarkan penjelasan di atas, hipotesis yang diangkat dalam penelitian ini yaitu:

H₁: Kreativitas Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Diolah penulis, 2025

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini untuk memeriksa secara keseluruhan hubungan antar variabel yang telah dinyatakan pada hipotesis. Pendekatan ini menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data primer dan kemudian dilanjutkan dengan melakukan pengujian hipotesis (Sugiyono, 2017).

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif dan menggunakan sumber data primer serta sekunder. Data primer diperoleh dari kuesioner yang disebarakan secara *online* menggunakan *google form* kepada responden yang merupakan karyawan PT XYZ, sebuah perusahaan Teknologi Informasi yang bergerak di bidang penyedia layanan digital bagi perusahaan lain. Sumber data sekunder diperoleh dengan membaca literatur dari berbagai sumber, seperti buku dan internet.

Populasi dan Sampel

Populasi dapat diartikan sebagai sekelompok objek/subjek dengan kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti (Sugiyono, 2017). Sampel adalah subyek pengukuran yang akan dilakukan dari elemen populasi. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT XYZ, sebuah perusahaan Teknologi Informasi yang bergerak di bidang penyedia layanan digital. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 47 responden yang merupakan karyawan tetap PT XYZ. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan data dengan menggunakan *Purposive Sampling*. *Purposive sampling* merupakan sebuah teknik non-random sampling dimana peneliti memilih sampel berdasarkan karakteristik yang sesuai dengan tujuan riset, sehingga sampel tersebut diharapkan dapat memberikan tanggapan yang relevan terhadap kasus pada penelitian (Etikan, 2016). Karakteristik yang wajib dipenuhi adalah responden berstatus sebagai karyawan tetap. Penentuan jumlah sampel pada penelitian ini mengacu pada Teori Roscoe. Menurut Roscoe dalam Sugiyono (2017), ukuran sampel yang sesuai untuk penelitian ialah 30-500. Jika penelitian menggunakan analisis multivariat maka jumlah sampel sekurang-kurangnya 10 kali jumlah variabel yang diteliti. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi ketentuan tersebut.

Variabel Penelitian

Variabel dependen pada penelitian ini adalah kinerja karyawan yang diukur menggunakan instrumen dari jurnal penelitian terdahulu dan terdiri dari 6 indikator (Singh et al., 1996) Selanjutnya, variabel independen yang diamati pengaruhnya terhadap variabel dependen adalah kreativitas kerja, yang diukur dengan instrumen yang mengacu pada penelitian Zhou & George (2001) yang berjudul *When Job Dissatisfaction Leads to Creativity : Encouraging the Expression of Voice* dan terdiri dari 13 indikator. Kuesioner untuk mengukur variabel dalam penelitian ini menggunakan skala likert yang terdiri atas 5 skala yaitu: SS = Sangat Setuju diberi skor 5, S = Setuju diberi skor 4, N = Netral diberi skor 3, TS = Tidak Setuju diberi skor 2, STS = Sangat Tidak Setuju diberi skor 1.

Teknik Analisis

Analisis data responden penelitian dilakukan dengan bantuan program SPSS 26. Setiap hipotesis diuji. Sebelum uji hipotesis dilakukan, validitas dan reliabilitas data akan diukur. Instrumen dinyatakan valid jika r hitung lebih besar dari r tabel. Suatu konstruk atau variabel dianggap reliabel jika cronbach's alphanya lebih besar dari 0,6 (Ghozali, 2018). Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menentukan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Selanjutnya, nilai t akan digunakan sebagai acuan untuk menguji hipotesis. Hubungan antara kedua variabel dianggap signifikan jika t hitung lebih besar dari t tabel.

HASIL ANALISIS

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	R tabel	Keterangan
Kreativitas Kerja (X1)	X1.1	0,730	0,288	VALID
	X1.2	0,760	0,288	VALID
	X1.3	0,632	0,288	VALID
	X1.4	0,761	0,288	VALID
	X1.5	0,769	0,288	VALID
	X1.6	0,705	0,288	VALID
	X1.7	0,847	0,288	VALID
	X1.8	0,726	0,288	VALID
	X1.9	0,841	0,288	VALID
	X1.10	0,853	0,288	VALID
	X1.11	0,811	0,288	VALID
	X1.12	0,819	0,288	VALID
	X1.13	0,798	0,288	VALID
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,887	0,288	VALID
	Y.2	0,903	0,288	VALID
	Y.3	0,854	0,288	VALID
	Y.4	0,927	0,288	VALID
	Y.5	0,883	0,288	VALID
	Y.6	0,829	0,288	VALID
	Y.7	0,746	0,288	VALID
	Y.8	0,633	0,288	VALID

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas dengan jumlah total 47 responden dapat diketahui seluruh pernyataan mengenai kreativitas kerja dan kinerja karyawan pada perusahaan teknologi informasi penyedia layanan digital (PT. XYZ) bersifat valid dengan nilai dari r hitung > r tabel.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kreativitas Kerja	0,943	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,942	Reliabel

Sumber: Pengolahan Data Penelitian (2025)

Untuk uji reliabilitas item indikator, telah terbukti bahwa setiap instrumen dapat dikatakan reliabel. Berdasarkan Tabel 2, setiap variabel penelitian mempunyai nilai Cronbach's Alpha > 0,6 sehingga instrumen penelitian tergolong reliabel. Setelah melakukan tahap uji reliabilitas item indikator penelitian, langkah selanjutnya adalah menghitung nilai mean untuk setiap variabel.

Tabel 3. Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.571 ^a	.326	.311	.70073

Sumber: Hasil Olah Data, 2025

Berdasarkan data hasil uji model penelitian yang tertera pada tabel 3 di atas, tampak bahwa variabel *kegiatan kerja karyawan* mampu memprediksi variabel kinerja karyawan sebesar 31,1% dan 68,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar model penelitian ini.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.464	.569		.815	.419
	Kreativitas Kerja (X1)	.723	.155	0.571	4.661	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil olah data yang sudah dilakukan, hasil uji regresi linier berganda dari Tabel 4 dapat dirumuskan dalam bentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,464 + 0,723X1 + e$$

- Nilai konstanta sebesar 0,464 berarti jika tidak ada nilai variabel independen, maka variabel dependen memiliki nilai sebesar 0,464.
- Kreativitas kerja (X1) memiliki koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,723 sehingga dapat diartikan bahwa setiap peningkatan kenaikan variabel kreativitas kerja sebesar 1 poin, maka variabel kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,723.

Pada tabel 4 yang menunjukkan hasil uji regresi linier berganda, dari angka t hitung untuk pengaruh hubungan variabel kreativitas kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh bahwa t hitung > t tabel (4,661 > 1,96) dengan signifikansi <0,05. Berdasarkan kedua hasil tersebut, maka H1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa kreativitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kreativitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kreativitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT XYZ, perusahaan penyedia layanan digital. Nilai *t hitung* sebesar 4,661 (lebih besar dari *t tabel* 1,96) dan nilai signifikansi 0,00 (< 0,05) menunjukkan bahwa kreativitas karyawan memainkan peran penting dalam pencapaian kinerja kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa ketika individu memiliki kemampuan untuk menghasilkan ide-ide baru, orisinal, dan solutif dalam menyelesaikan tugas, maka kontribusi mereka terhadap tujuan organisasi

menjadi lebih optimal. Kreativitas kerja merupakan hal yang krusial dalam menunjang kinerja karyawan di perusahaan yang berbisnis di bidang teknologi informasi (Wahyudi *et al.*, 2023). Temuan ini sejalan dengan sebagian besar studi sebelumnya yang melaporkan bahwa kreativitas kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan (Anwar *et al.*, 2022; Ismail *et al.*, 2021; Sahibzada, 2022). Penelitian Alzoubi & Alzoubi (2023) membuktikan adanya peran positif yang signifikan dari kreativitas kerja terhadap kinerja karyawan. Penemuan dalam penelitian ini sejalan dengan hasil studi yang dilakukan oleh Jnaneswar & Ranjit (2022), yang menunjukkan bahwa kreativitas memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dalam konteks sektor teknologi informasi (TI), kreativitas menjadi esensial karena karakteristik pekerjaan di sektor ini ditandai oleh kompleksitas tinggi, perubahan teknologi yang cepat, dan tuntutan inovasi yang berkelanjutan. Tidak seperti sektor konvensional, perusahaan TI tidak hanya menuntut efisiensi, tetapi juga *agility* dan kemampuan untuk merancang solusi yang adaptif dan orisinal. Kreativitas menjadi sumber daya strategis dalam menghadapi tantangan yang tidak terstruktur dan kebutuhan klien yang terus berkembang. Karyawan yang mampu berpikir kreatif tidak hanya menyelesaikan masalah teknis, tetapi juga menciptakan nilai tambah melalui inovasi layanan, produk digital, maupun pengalaman pengguna. Dalam lingkungan kerja yang didominasi proyek-proyek berbasis teknologi, kemampuan untuk merancang solusi kreatif dalam tekanan waktu menjadi indikator penting keberhasilan individual dan kolektif. Budaya organisasi juga menjadi faktor yang menentukan dalam mendorong atau menghambat kreativitas karyawan (Mulero, 2019). Budaya perusahaan yang mendukung kolaborasi lintas fungsi, mendorong kebebasan berekspresi, dan menghargai eksperimen serta kegagalan, akan menciptakan ekosistem psikologis yang kondusif bagi munculnya ide-ide kreatif.

Di PT XYZ, penggunaan platform digital internal untuk diskusi terbuka dan *idea-sharing* menunjukkan bagaimana teknologi digital dapat menjadi pendukung dalam proses penciptaan gagasan. Selain itu, faktor lokal perusahaan seperti gaya kepemimpinan, sistem penghargaan, dan struktur organisasi berpotensi mempengaruhi perkembangan kreativitas. Di banyak perusahaan digital di Indonesia, termasuk PT XYZ, adopsi teknologi canggih sering kali belum diimbangi dengan kesiapan budaya organisasi untuk mendukung transformasi tersebut. Tanpa pemahaman budaya lokal yang menghargai harmoni dan hierarki, upaya mendorong kreativitas karyawan bisa terhambat oleh resistensi struktural atau birokrasi internal. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk merancang strategi pengembangan sumber daya manusia yang tidak hanya berfokus pada kompetensi teknis, tetapi juga menciptakan iklim kerja yang mendukung inovasi dan pembelajaran berkelanjutan. Temuan penelitian ini juga diperkuat oleh Fu (2024) yang menekankan bahwa kolaborasi digital dan akses terhadap berbagai sumber pengetahuan melalui media sosial perusahaan dapat meningkatkan kapasitas kreatif karyawan. Mereka yang aktif terlibat dalam pertukaran ide dan pengetahuan lintas tim cenderung lebih adaptif dan inovatif, sehingga berkontribusi langsung pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan (Cai *et al.*, 2020). Dengan demikian, kreativitas tidak dapat lagi dipandang sebagai atribut personal semata, tetapi sebagai bagian integral dari strategi organisasi dalam membangun daya saing di era digital. Bagi perusahaan TI seperti PT XYZ, menumbuhkan budaya kerja yang menghargai inovasi, mendukung eksplorasi ide, dan memperkuat kolaborasi digital merupakan prasyarat untuk menciptakan kinerja tinggi yang berkelanjutan.

SIMPULAN

Penelitian ini telah membuktikan adanya pengaruh kreativitas kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan penyedia layanan digital, PT XYZ. Secara teoritis, temuan ini memperkuat model-model

sebelumnya yang menempatkan kreativitas sebagai komponen utama dalam kinerja organisasi, terutama di sektor berbasis pengetahuan seperti teknologi informasi. Kreativitas kerja terbukti menjadi penggerak penting dalam menghadirkan solusi inovatif, meningkatkan efisiensi kerja, dan memperluas kemampuan adaptasi karyawan terhadap tuntutan pekerjaan yang dinamis. Hasil ini menekankan pentingnya kreativitas dalam menunjang kinerja kerja. Secara praktis, implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi perlu mengembangkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang berfokus pada peningkatan kreativitas individu. Perusahaan teknologi informasi seperti PT XYZ dapat menerapkan program pengembangan diri, pelatihan berbasis inovasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kebebasan berekspresi serta kolaborasi lintas tim. Budaya kerja yang terbuka terhadap ide-ide baru akan memperkuat motivasi intrinsik karyawan dan secara tidak langsung meningkatkan performa organisasi secara keseluruhan. Selain itu, penggunaan platform digital dan media sosial secara produktif dapat dimanfaatkan sebagai sarana untuk memperluas wawasan dan mempercepat pertukaran pengetahuan antar karyawan.

REFERENSI

- Ali Alzoubi, & Fadi Alzoubi. (2023). Promoting Employees Creativity to mitigate Job Stress: Achieving Job Performance. *International Journal of Theory of Organization and Practice (IJTOP)*, 3(1), 111–126. <https://doi.org/10.54489/ijtop.v3i1.247>
- Amabile, T. M., & Pratt, M. G. (2016). The dynamic componential model of creativity and innovation in organizations: Making progress, making meaning. *Research in Organizational Behavior*, 36, 157–183. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2016.10.001>
- Anwar, Arween; Yasmin, Robina; Kashif, S. (2022). THE IMPACT OF EMPLOYEE ENGAGEMENT ON THE JOB PERFORMANCE BY THE MEDIATING ROLE OF CREATIVITY: THE MODERATING ROLE OF LEADER MEMBER EXCHANGE. *City University Research Journal*, 12(2), 114–129.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951–962. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.460>
- Cai, W., Khapova, S., Bossink, B., Lysova, E., & Yuan, J. (2020). Optimizing employee creativity in the digital era: Uncovering the interactional effects of abilities, motivations, and opportunities. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(3). <https://doi.org/10.3390/ijerph17031038>
- Dwijayanti, K. I., & Riana, I. G. (2018). The Effect of Work-Family Conflict on Job Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Multidisciplinary Academic*, 2(1), 20–23.
- Etikan, I. (2016). Comparison of Convenience Sampling and Purposive Sampling. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.11648/j.ajtas.20160501.11>
- Fu, J. (2024). Role of social media to improve job performance with mediating role of transactive memory capability and employee creativity. *PLoS ONE*, 19(7 July), 1–20. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0307292>
- Ismail, A. I., Majid, A. H. A., Rahman, M. A., Jamaluddin, N. A., Susantiy, A. I., & Setiawati, C. I. (2021). Aligning Malaysian SMEs with the Megatrends: The Roles of HPWPs and Employee Creativity in Enhancing Malaysian SME Performance. *Global Business Review*, 22(2), 364–380. <https://doi.org/10.1177/0972150918811236>
- Jnaneswar, K., & Ranjit, G. (2022). Explicating intrinsic motivation's impact on job performance:

- employee creativity as a mediator. *Journal of Strategy and Management*, 15(4), 647–664. <https://doi.org/10.1108/JSMA-04-2021-0091>
- Kurniawan, J. C., & Nugroho, Y. A. B. (2021). Pengaruh Employee Creativity Terhadap Job Performance Yang Dimediasi Oleh Job Satisfaction Pada Karyawan Xyz Hospitality Kota Bandung. *Jurnal Manajemen*, 18(1), 54–64. <https://doi.org/10.25170/jm.v18i1.2266>
- Martini, I. A. O., Gorda, A. A. N. E. S., Gorda, A. A. N. O. S., Sari, D. M. F. P., & Antara, M. E. Y. (2024). Impact of competence development, on work creativity, employee performance, and competitiveness of woven products. *Cogent Business and Management*, 11(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2353136>
- Morrison, D. A., Mensah, J. V., Kpakpo, G. N. A., & Asante, C. (2020). Work-Family Conflict and Employee Performance in Ghana'S Banking Sector. *International Journal of Research - GRANTHAALAYAH*, 8(9), 113–122. <https://doi.org/10.29121/granthaalayah.v8.i9.2020.1120>
- Mulero, A. W. (2019). Improving Creativity and Innovation Through Human Resource Management Practices: Integration of Social And Componential Approach. *International Journal of Human Resource Management and Research (IJHRMR)*, 9(5), 23–36. <http://www.tjprc.org/publishpapers/2-34-1567510786-3.IJHRMROCT20193.pdf>
- Putri, T. A., & Setia, S. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Star Concord Indonesia Cabang Surabaya. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(1), 313–320. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i1.5580>
- Rahmi, A., & Fuadi, M. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Gampong Aceh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh*, 12(1). <https://doi.org/10.37598/jimma.v12i1.1591>
- Sahibzada, S. (2022). Talent Management Practices and Employee Performance in Higher Educational Institutions of Quetta City: The mediating role of Employee Creativity. *Journal of Development and Social Sciences*, 3(II), 736–747. [https://doi.org/10.47205/jdss.2022\(3-ii\)67](https://doi.org/10.47205/jdss.2022(3-ii)67)
- Sari, D. L., Storyna, H., Intan, R., Sinaga, P., Gunawan, F. E., Asrol, M., & Redi, A. A. N. P. (2021). The effect of job stress to employee performance: Case study of manufacturing industry in Indonesia. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 794(1). <https://doi.org/10.1088/1755-1315/794/1/012085>
- Singh, J., Verbeke, W., & Rhoads, G. K. (1996). Do organizational practices matter in role stress processes? In *Journal of Marketing* (Vol. 60, Issue 3, pp. 69–86).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Wahyudi, W., Kurniasih, D., Haryadi, D., & Haquei, F. (2023). Strategy To Improve Employee Performance. *SSRN Electronic Journal*, 12(5). <https://doi.org/10.2139/ssrn.4308837>
- Ximenes, M., Supartha, W. G., Manuati Dewi, I. G. A., & Sintaasih, D. K. (2019). Entrepreneurial leadership moderating high performance work system and employee creativity on employee performance. *Cogent Business and Management*, 6(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2019.1697512>
- Zhou, J., & George, J. M. (2001). When Job Dissatisfaction Leads to Creativity : Encouraging the Expression of Voice. *The Academy of Management Journal*, 44(4), 682–696.