



ASSET: JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONOROGO

Jl. Budi Utomo No. 10 Ponorogo 63471

Call Center: 089524159515, email: assetumpo88@gmail.com

Website: <http://journal.umpo.ac.id/index.php/ASSET>



Peran *Individual-Psychological Characteristic* dan *Competence* Terhadap Kreativitas Karyawan UMKM Konveksi

Nurlindawati^{a,1}, Ali Jufri^{b,2,*}, Pebi Kurniawan^{c,3}

^aFakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Cirebon, Jl. Tuparev 70, Cirebon, 45153

^bFakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Cirebon, Jl. Tuparev 70, Cirebon, 45153

^cFakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Cirebon, Jl. Tuparev 70, Cirebon, 45153

¹nurlindawatierna@gmail.com; ²jufri.ali2014@gmail.com*; ³pebi@umc.ac.id

INFO ARTIKEL

Sejarah artikel:

Dikirim : 11-11-2022

Diperbaiki : 30-11-2022

Diterima : 13-12-2022

Kata Kunci :

Psychological characteristic
Competence

Kreativitas karyawan

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan sumber daya, aset, dan kemampuan yang berharga, langka, tidak dapat diganti, atau tidak dapat ditiru dengan sempurna sehingga dapat menjadi sumber penting bagi keunggulan kompetitif yang berkelanjutan serta mampu membedakan suatu kinerja. Studi ini memiliki tujuan menganalisis serta menguji pengaruh peran individual-psychological characteristic dan competence terhadap kreativitas karyawan UMKM Konveksi di Kecamatan Pabelan dan Kecamatan Losari. Metode penelitian yang dipakai menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode pengumpulan data berasal dari penyebaran kuesioner yang kemudian diuji dengan menggunakan aplikasi SPSS 28. Total populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan dari 9 Konveksi di Kecamatan Pabelan dan Kecamatan Losari sebanyak 57 responden. Teknik sampel yang dipakai pada studi ini yaitu menggunakan sampel jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Hasil studi memperlihatkan bahwa: (1) Peran individual-psychological characteristic mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kreativitas karyawan karyawan UMKM Konveksi di Kecamatan Pabelan dan Kecamatan Losari (2) Competence mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kreativitas karyawan UMKM Konveksi di Kecamatan Pabelan dan Kecamatan Losari (3) Peran individual-psychological characteristic dan competence mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kreativitas karyawan UMKM Konveksi di Kecamatan Pabelan dan Kecamatan Losari.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC-BY.



1. Pendahuluan

Menurut Riskinaswara (2020) Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) di Indonesia berjumlah 64,2 juta. 17,1% UMKM tersebut sudah beroperasi secara daring atau online dalam pemasarannya, dan menyerap investasi sebanyak 50%. UMKM menyumbang pada Produk Domestik Bruto (PDB) yakni sebesar 61,7% dari total PDB. Sebanyak 99% UMKM di Indonesia mampu menyerap tenaga kerja, sebanyak 97% dari daya serap dunia usaha pada tahun 2020 atau sekitar 138,22 juta orang, tapi pada tahun 2020 juga, kontribusi UMKM pada produk domestik bruto mengalami penurunan sebesar 37,1% dari tahun sebelumnya, disebabkan dari dampak adanya pandemi covid 19 yang terjadi di Indonesia, sehingga pemerintah terus berusaha melakukan pemulihan pada sektor UMKM yang informasinya bisa diakses pada situs kemenkopukm.go.id (Fachrunnisa, dkk. 2022). Hambatan-hambatan yang menyebabkan UMKM sulit berkompetisi di pasar global, yang hingga saat ini masih sulit diatasi antara lain masalah kesulitan pemasaran, pengadaan bahan baku, kualitas sumber daya manusia yang masih rendah, serta keterbatasan teknologi yang membuat produk dalam negeri masih jauh tertinggal dengan produk-produk di luar negeri (Tambunan, 2017:45).

Organisasi saat ini menghadapi tekanan yang belum pernah terjadi sebelumnya untuk bekerja secara kreatif. Karena kreativitas sangat penting untuk pertumbuhan, agar berhasil lingkungan yang berubah dengan cepat dan tidak pasti, organisasi berusaha untuk memanfaatkan potensi kreatif pegawai. (Hora et al., 2021). Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen yang sangat penting dan utama di dalam organisasi dibandingkan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang, sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain, manusia yang menciptakan teknologi, manusia yang mencari modal, dan manusia juga yang menggunakan dan memeliharanya (Hariandja, 2002). Sebuah perseroan atau organisasi harus mampu mengoptimalkan dan memperdayakan SDM, karena dalam suatu perseroan atau organisasi terbatas sifatnya. Selain itu dengan adanya optimalisasi dan pemberdayaan SDM yang baik maka perseroan atau organisasi dengan mudah mencapai tujuannya dan mampu mempertahankan kelangsungan hidup perseroan atau organisasi tersebut (Adhari, 2021; Purba dan Setiyono, 2022).

Kreativitas karyawan menjadi elemen SDM penting untuk meningkatkan kinerja, karyawan dengan ide-ide kreatif dapat memberikan solusi baru dan menyarankan perubahan yang mendukung perubahan organisasi (Madjar, 2005). Kreativitas mampu membuat organisasi dan karyawan memiliki daya saing, dengan kreativitas yang dimiliki karyawan organisasi mampu menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan dan memperoleh keunggulan bersaing pada peluang yang ada (Gilson dan Shaley, 2004; Kusuma, dkk. 2021).

Berdasarkan hasil wawancara pemilik konveksi mengeluhkan masih kurangnya kreativitas yang dimiliki oleh para karyawan Konveksi dalam masalah memberikan ide untuk membuat desain baru dan memperbaiki mesin. Sehingga desain-desain yang dimiliki masih kurang beragam, padahal hal tersebut bisa menjadi daya tarik untuk menarik minat pembeli lebih banyak dan meningkatkan produktivitas Konveksi.

Mereka juga mengeluhkan kurangnya karakteristik psikologis di dalam diri karyawan, yang justru menghambat tumbuhnya kreativitas di dalam diri mereka sendiri. Karakteristik psikologis merupakan bagian penting dari karyawan yang merefleksikan perilaku individu dalam aktivitas keseharian dan dalam dunia kerja (Nasyroh dan Wikansari, 2017; A'syaroh dan Rijanti, 2022). Karakteristik psikologis terbentuk dari sikap atau attitude karyawan

dalam menghadapi situasi kerja, sikap mental itu sendiri merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja semaksimal mungkin (Gibson et al; Donni, 2018:270).

Berdasarkan hasil wawancara, yang terakhir mereka mengeluhkan tentang kompetensi karyawan konveksi yang masih dirasa kurang cukup, sehingga belum bisa membantu Konveksi bekerja lebih efektif dan efisien bahkan menumbuhkan kreativitas yang mampu membuat kinerja konveksi menjadi lebih baik. Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), sikap (*attitude*). Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dan kemampuan sebagai hal yang penting bagi kehidupan individu karena kemampuan menentukan bagaimana individu berperilaku atau bertindak dalam berbagai situasi.

Dunia Bisnis semakin kompetitif dengan sisi yang semakin dinamis dan sulit diprediksi dengan munculnya pandemic covid 19, maka kreativitas menjadi kunci sukses yang harus di kedepankan. (Nurfaizal et all., 2018). Kesenjangan penelitian masih menunjukkan butuhnya dukungan keluarga melalui hubungan yang dibangun di atas modal psikologis yang pada akhirnya akan memengaruhi perilaku kreatif. Masalah penting lain yang perlu diselidiki bagaimana pola pengembangan sumber daya manusia terkait dengan pembentukan perilaku kreatif untuk mendapatkan dan mempertahankan keunggulan kompetitif (Nurfaizal et all., 2018), sehingga *sustainability competitive advantages* (Barney, 1991) dapat terwujud. Penelitian diharapkan dapat menjelaskan peran psikologis individu dan kompetensi dalam membentuk perilaku kreatif dalam skala Mikro, Kecil, Menengah, yaitu Kecil dan Usaha Menengah (UKM)

2. Tinjauan Pustaka

Kreativitas Karyawan

Dalam teori kreativitas Darwin memodelkan bahwa Kreativitas adalah proses alam dalam menghasilkan gagasan ide dan selanjutnya melakukan seleksi terhadap berbagai ide yang dipertimbangkan. (Gaut, 2010). Kreativitas karyawan didefinisikan sebagai produksi ide, produk, atau prosedur yang baru atau orisinal dan memiliki potensi manfaat bagi sebuah organisasi (Carmeli, et al. 2010; Riko, 2020). Adapun faktor-faktor dari kreativitas menurut (Andriopoulos, 2001), yaitu iklim organisasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, sumber daya dan keterampilan serta struktur dan sistem organisasi. Menurut (Susanto, 2015) Kreativitas karyawan memiliki beberapa dimensi yakni: (1) Produk (2) Sikap (*Attitude*) (3) Kebiasaan (*Behaviors*). Adapun indikator untuk mengukur kreativitas karyawan menurut (Susanto, 2015), yaitu : (1) Ide baru (2) Lebih Sempel (3) Rasa ingin tahu (4) Berani mengambil risiko (5) Berbeda dari yang lain (6) Sesuatu yang memiliki nilai lebih. Karyawan yang mampu mengoptimalkan pekerjaannya cenderung memiliki tanggung jawab yang lebih terhadap tugas yang diberikan, dalam pekerjaannya karyawan tidak terlepas dari persoalan-persoalan yang ada, sehingga karyawan dituntut untuk menyelesaikan persoalan tersebut dengan proses kreativitas (Rais dan Zakiy, 2019).

Psychological Characteristic

Faktor psikologis merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi perasaan kerja, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja dan minat (Wijaya, 2019). Faktor psikologis adalah faktor yang berasal dari dalam diri karyawan terkait dengan kondisi kejiwaan dan mental karyawan yang dapat mempengaruhi kualitas dan kuantitas perolehan kinerja karyawan. Faktor psikologis harus diamati oleh pimpinan sehingga dapat memberikan informasi untuk memecahkan masalah kinerja karyawan (Gibson, et al. 2012; Devi dan Suwena, 2017). Menurut Andriani (2019), dimensi dan indikator untuk mengukur karakteristik psikologis, yakni: (1) Dimensi Kepribadian dengan indikatornya yaitu banyak bicara, suka berkumpul, suka mengalah dan baik hati, tekun dan cermat (2) Dimensi mental dengan indikatornya yakni tenang dan tidak emosional (3) Dimensi kecerdasan dengan indikatornya yakni Fokus dan memiliki kapasitas dalam menyerap informasi.

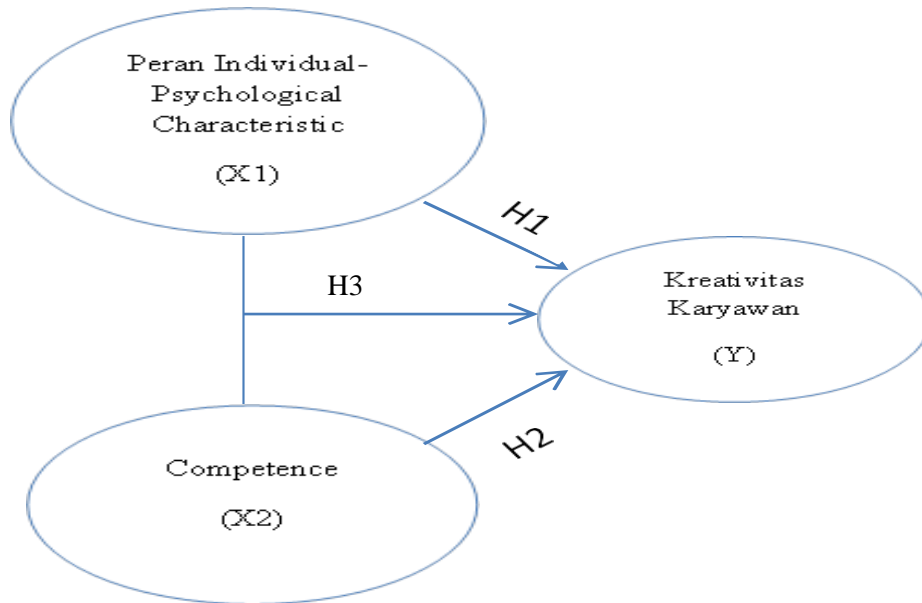
Perilaku manusia merupakan aplikasi dari karakter kepribadian yang dimilikinya, karakter kepribadian merupakan aplikasi dari karakter psikologis seseorang. Kondisi mental tenaga kerja yang tidak baik dapat mengakibatkan terjadinya gangguan kesehatan jiwa sehingga dapat berpengaruh terhadap sasaran atau tujuan kesehatan kerja, yang ujung-ujungnya akan berpengaruh terhadap hasil kerja seorang karyawan dan organisasinya, yang didalamnya termasuk kreativitas karyawan. Hasil penelitian (Hon, 2012) menyatakan bahwa karakteristik psikologis seperti kebutuhan akan berprestasi dan kebutuhan akan kekuasaan dapat meningkatkan kreativitas seseorang.

Competence

Kompetensi adalah kecakapan yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya dan tugasnya yang menggunakan dasar *skill* dan pengetahuan serta menggunakan sikap yang baik sebagaimana tuntutan dari pekerjaan tersebut (Fatimah, 2017; Sari dan Sijabat, 2022). Kompetensi adalah kemampuan dan kemauan dalam kegiatan efektif efisien guna menggapai keinginan perusahaan (Hutapea dan Toha, 2008; Yuningsih dan Ardianti, 2019). Menurut (Andriani, 2022) menyatakan bahwa kompetensi dibagi menjadi beberapa jenis, yaitu (1) Kompetensi intelektual (2) Kompetensi emosional (3) Kompetensi sosial. Terdapat tujuh faktor yang berpengaruh pada kompetensi menurut menurut Zwell (Wibowo, 2016), yaitu (1) Kepercayaan dan nilai (2) Keahlian atau keterampilan (3) Pengalaman (4) karakteristik kepribadian (5) Motivasi (6) isu-isu emosional (7) Kapasitas intelektual. Menurut Hutapea dan Toha (2008); Yuningsih dan Ardianti (2019) dimensi dan indikator untuk mengukur kompetensi, yaitu (1) Dimensi keterampilan (*skill*) dengan indikatornya yaitu bekerjasama dan melaksanakan pekerjaan dengan maksimal. (2) Dimensi pengetahuan (*knowledge*) dengan indikatornya yaitu: memahami pekerjaan dan memahami aturan terkait pekerjaan. (3) Dimensi sikap (*attitude*) dengan indikatornya yaitu: hadir tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur. Kompetensi yang dimiliki seseorang menentukan bagaimana seseorang melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kompetensi yang tinggi akan membuat karyawan lebih mudah menjalankan pekerjaannya, karena masalah-masalah yang dihadapi dapat di selesaikan dengan mudah, dengan belajar dari pengetahuan dan pengalaman serta menggunakan keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya tentu akan lebih menunjang dalam menemukan cara-cara baru atau ide baru untuk menyelesaikan masalah yang lebih sulit. Hasil penelitian Imran, et al. (2018) bahwa

perolehan, berbagi dan penerapan pengetahuan mampu meningkatkan kreativitas karyawan yang selanjutnya juga mampu untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

Berikut ini kerangka pemikiran dapat digambarkan seperti dibawah ini:



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

3. Metode Penelitian

Jenis studi ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasinya yaitu seluruh karyawan dari 9 UMKM Konveksi di Kecamatan Pabedilan dan Kecamatan Losari, total 57 responden diantaranya 38 responden perempuan dan 19 responden laki-laki, dan responden yang berusia ≤ 20 tahun sebanyak 5 responden, yang berusia 21- 30 tahun sebanyak 33 responden, yang berusia 31-40 sejumlah 15 responden, dan yang berusia >40 tahun hanya sebanyak 4 responden, dengan masa kerja < 1 tahun sebanyak 20 responden, 1-2 tahun berjumlah 22 responden, 3-4 tahun berjumlah 11 responden dan > 4 tahun hanya sebanyak 4 responden. Jumlah responden sebanyak 57 orang ini diperoleh dari data wawancara langsung dengan para pemilik UMKM Konveksi di Kecamatan Pabedilan dan Kecamatan Losari.

Metode untuk menentukan jumlah sampel menggunakan metode sampel jenuh. Studi ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan membagikan kuesioner sesuai dengan indikator masing-masing variabel yang dikutip dari para ahli, isi pernyataan dalam kuesioner berasal dari indikator dan disesuaikan dengan permasalahan pada latar belakang penelitian yang sebelumnya sudah diuji isi pernyataannya, dengan membagikan kuesioner ke 57 responden dan kemudian dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas, apabila data telah valid dan reliabel dengan begitu kuesioner tersebut bisa dilanjutkan sebagai instrumen penelitian ini. Kemudian di lanjutkan dengan pengujian menggunakan aplikasi SPSS 28. Uji analisis data dengan cara uji instrumen yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, uji regresi linier berganda, uji hipotesis dan terakhir uji koefisien determinasi.

Hipotesis yang akan diuji berdasarkan kerangka model berpikir di Gambar 1 adalah sebagai berikut:

H1 : Individual-Psychological Charasteristic memiliki pengaruh terhadap Kreativitas Karyawan

H2 : Competence memiliki pengaruh terhadap Kreativitas Karyawan

H3 : Individual-Psychological Charasteristic dan Competence memiliki pengaruh secara simultan terhadap Kreativitas Karyawan

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	UnstandardizedCoefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7,909	2,972		2,661	,010
1 X1	,197	,078	,352	2,512	,015
X2	,305	,143	,297	2,124	,038

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS 28, 2022.

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai *constant* sebesar 7,909, koefisien X1 = 0,197, koefisienX2 = 0,305. Jadi didapatkan persamaan regresi linear berganda yaitu: $7,909 + 0.197X1 + 0.305X2$.

1. Nilai konstanta 7,909 dengan nilai positif, artinya jika nilai variabel *psychological characteristic* dan *competence* tetap, maka kreativitas karyawan memiliki nilai sebesar 7,909.
2. Koefisien regresi variabel *psychological characteristic* (X₁) sebesar 0,197, jika variabel *psychological characteristic* mengalami kenaikan sebesar 1% dan variabel *competence* nilainya tetap maka kreativitas karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,197. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif atau searah antara *psychological characteristic* dengan kreativitas karyawan, semakin baik *psychological characteristic* maka akan semakin meningkatkan kreativitas karyawan.
3. Koefisien regresi variabel *competence* (X₂) sebesar 0,305, jika variabel *competence* mengalami kenaikan sebesar 1% dan variabel *psychological characteristic* nilainya tetap maka kreativitas karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,305. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif atau searah antara *competence* dengan kreativitas karyawan, semakin baik *competence* karyawan maka akan semakin meningkatkan kreativitas karyawan.

Hasil Uji t (Parsial)

Tabel 2. Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	UnstandardizedCoefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7,909	2,972		2,661	,010
1 X1	,197	,078	,352	2,512	,015
X2	,305	,143	,297	2,124	,038

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS 28, 2022.

Hasil tabel 2 menjelaskan:

1. Variabel *psychological characteristic* (X1) dengan $t_{hitung}(2.512) > t_{tabel} (2,004)$, dan $sig\ 0.010 < 0.005$, yang berarti variabel *psychological characteristic* (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kreativitas karyawan (Y).
2. Variabel *competence* (X2) dengan $t_{hitung} (2,124) > t_{tabel} (2,004)$, dan $sig\ 0.015 < 0.005$, yang berarti variabel *competence* (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kreativitas karyawan (Y).

Hasil Uji F

Tabel 3. Hasil Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	124,856	2	62,428	13,929	,000 ^b
Residual	242,022	54	4,482		
Total	366,877	56			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS 28, 2022.

Hasil pengujian pada tabel diatas memperoleh F hitung (13,929) > F tabel (3,17) dan sig 0.000 (F.Sig 0.000 < α 0,005). Artinya variabel *psychological characteristic* dan *competence* secara bersama- sama berpengaruh signifikan terhadap kreativitas karyawan.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,583 ^a	,340	,316	2,117

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS 28, 2022.

Tabel di atas menunjukkan nilai R square 0,340. Hal ini berarti bahwa 34,0% variabel dependen yaitu kreativitas karyawan dapat dijelaskan oleh dua variabel independen, yaitu *psychological characteristic* dan *competence*, sedangkan 66,0% lainnya dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya diluar model ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Psychological Characteristic* Terhadap Kreativitas Karyawan

Psychological characteristic dirancang untuk melihat karakter kejiwaan seseorang yang paling penting dalam hidupnya, dalam penelitian ini ditemukan bahwa para karyawan Konveksi menunjukkan kecenderungan terhadap karakter psikologis dengan dimensi kepribadian *conscientiousness* (penuh kesadaran, kehati-hatian, dan ketelitian), mereka bekerja dengan tekun karena meski menggunakan sistem kekeluargaan, mereka tetap dituntut target untuk penentu penghasilan mereka sendiri, jika mereka sering absen atau bekerja lambat tentu hasilnya juga tidak seberapa dan menjadi penilaian kurang baik juga dimata pemilik Konveksi, mereka juga tidak menjahit dengan sembarangan dan asal, mereka

menjahit sesuai pola yang ditentukan pemilik Konveksi, dengan penekanan untuk yang mendapatkan proses jahit karet harus berhati-hati, karena kesalahan yang sering terjadi hasil jahitannya tidak sesuai ukuran sehingga harus dibongkar, disebabkan hasil jahitan karet yang mengkerut sehingga lebih susah untuk memperkirakan dan mengepaskannya, selain itu semua karyawan juga harus berhati-hati dan teliti dalam proses menjahit karena kalau salah harus dibongkar, padahal proses membongkar lebih susah dibandingkan menjahit, bahkan dapat berakibat pada kerusakan bahan sehingga tidak dapat digunakan lagi.

Penekanan indikator tertinggi pada *Psychological Characteristic* terjadi pada faktor ketekunan karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan. Kemudian juga bisa dilihat bahwa ada kelemahan di mana karyawan seringkali mudah emosional. Ketika memiliki tekanan pekerjaan yang tinggi, sehingga situasi kenyamanan kerja harus benar-benar tercipta di tempat kerja.

Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Widhiastuti (2014), dimana kepribadian yang penuh dengan *conscientiousness* memiliki pengaruh yang searah dan memberikan dampak yang berarti terhadap kreativitas. Wallace (2010); (Widhiastuti, 2014), kreativitas muncul melalui tahapan proses persiapan, inkubasi, iluminasi dan verifikasi sesuai dengan facet yang ada pada faktor *conscientiousness* yaitu facet “berjuang sampai tujuan”, dengan tidak sembarangan dan penuh pertimbangan dalam mengambil keputusan atau bertindak saat bekerja, maka artinya karyawan Konveksi telah berjuang untuk memberikan yang terbaik terhadap Konveksi agar bisa mencapai tujuan.

Hasil ini juga menguatkan penelitian yang dilakukan oleh Surur (2016), dimana kepribadian *conscientiousness* memiliki pengaruh yang searah terhadap kreativitas karyawan, memiliki deadline kerja pada pukul 11 malam membuat karyawan harus memiliki kedisiplinan yang tinggi dalam mengerjakan tugasnya sehingga mampu mencapai target-target yang telah ditentukan, dengan saran mempertimbangkan tipe kepribadian ini dalam perekrutan karyawan karena individu dengan tipe kepribadian ini cenderung memiliki kreativitas yang tinggi.

Pengaruh Competence Terhadap Kreativitas Karyawan

Kompetensi yang dimiliki seorang karyawan menjadi salah satu aspek penting penentu hasil kinerja karyawan, semakin tinggi kompetensinya maka semakin baik juga hasil kerjanya, dalam penelitian ini di temukan bahwa kompetensi mampu mempengaruhi kreativitas karyawan, terlihat dari kompetensi para karyawan Konveksi yang mampu bekerjasama satu sama lain membuat pekerjaan dapat terselesaikan dengan lebih baik dan juga lebih cepat, dimana setiap ada jahitan baru mereka bukan hanya melihat, meraba dan mengamati, tetapi juga saling berkoordinasi bagian-bagian mana dulu yang diproses sehingga hasil lebih maksimal, sebagian besar masalah yang mereka hadapi dalam menjahit juga sudah mampu mereka selesaikan sendiri, sikap gotong royong membantu saat ada salah satu mesin yang rusak, agar hasilnya lebih cepat keluar juga menjadi salah satu bentuk kerjasama yang diperlihatkan oleh karyawan konveksi.

Hasil penelitian menunjukkan tingkat Kerjasama yang sudah baik diantara para karyawan sehingga kondisi kerja tim bisa terwujud, di sisi lain peningkatan pengetahuan dan pelatihan kerja idealnya selalu kontinu dilaksanakan sehingga tingkat kemampuan karyawan selalu meningkat dari setiap periode waktu kerja.

Mendukung penelitian yang dilakukan oleh Mardiyana (2013), kompetensi *team work* berpengaruh searah dan memberikan dampak yang bermanfaat terhadap kreativitas karyawan, dalam kerjasama tim membutuhkan sebuah kekompakan, jika salah satunya lambat maka hasilnya juga akan kurang baik, sehingga menumbuhkan motivasi pada diri karyawan agar tidak ketinggalan dari yang lain, proses berfikir itulah yang menumbuhkan kreativitas pada diri karyawan PT. Prudent Life Assurance Cabang Jember.

Hasil penelitian ini juga mendukung kebenaran dari penelitian yang dilakukan oleh Lestari dan Simatupang (2020), kompetensi karyawan dalam bekerja sama sama lain mempunyai pengaruh yang searah dan memberikan dampak berarti terhadap kreativitas, dengan mengutamakan keterbukaan, saling percaya dan komunikasi yang baik. Budaya organisasi tersebut memungkinkan individu-individu untuk saling berinteraksi dan berintegrasi, sehingga memudahkan karyawan mengetahui dan memahami tugas dan tanggung jawabnya serta membuat mereka tidak tertekan, karena saling membantu satu sama lain.

Pengaruh *Psychological Characteristic* dan *Competence* Terhadap Kreativitas Karyawan

Memiliki keterampilan, pengetahuan dan sifat yang baik sangat diperlukan dalam dunia kerja, untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga membuahkan hasil kinerja yang baik dan dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sifat yang seseorang yang tekun dan teliti dalam bekerja, akan membuatnya mengingat detail-detail baik kesalahan maupun solusi di dalam pekerjaan, sehingga kemungkinan ide-ide baru muncul lebih besar.

Ternyata memang membuat ide-ide baru dalam menyelesaikan setiap masalah di tempat kerja masih memerlukan dorongan profesional dari owner sehingga karyawan menjadi terbiasa untuk berperilaku kreatif. Namun yang menjadi nilai positif adalah kemauan karyawan dalam bertanya dan mempelajari hal baru cukup tinggi.

Nurfaizal et al (2018), mengatakan perilaku kreatif di tempat kerja adalah milik setiap orang, bila didorong dan diarahkan dengan benar akan menjadi aset bagi pengembangan UMKM, usaha tersebut juga dipraktikkan oleh beberapa pemilik UMKM Konveksi, dengan diberikannya fasilitas pelatihan menjahit secara berkala untuk yang mendapatkan proses menjahit dan mengikutkan karyawan yang bagian marketing dalam seminar-seminar sehingga mampu meningkatkan kompetensi bahkan memicu tumbuhnya kreativitas karyawan.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan UMKM Konveksi di Kecamatan Pabedilan dan Kecamatan Losari maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Peran individual-*Psychological characteristic* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kreativitas karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa kreativitas karyawan dapat terbentuk dari *psychological characteristic* yang baik.
2. *Competence* karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki karyawan menjadi salah satu faktor yang dapat menentukan baik buruknya hasil kinerja karyawan, yang selanjutnya jika kompetensinya tinggi bukan hanya hasil kerjanya yang bagus tapi juga dapat menumbuhkan kreativitas karyawan, begitupun sebaliknya sehingga membantu Konveksi untuk terus berkembang maupun maju.
3. *Psychological Characteristic* dan *Competence* secara bersama-sama mempengaruhi kreativitas karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa jika kedua faktor tersebut, *psychological characteristic* yang baik dan *competence* yang tinggi dimiliki oleh karyawan, maka akan memberikan dampak yang lebih besar kepada Konveksi yaitu kemungkinan kreativitas tumbuh atau meningkat semakin besar pula, yang selanjutnya hasil kerjanya menjadi lebih efektif dan efisien.

Referensi

- Andriopoulos, C. (2001), "Determinants of organisational creativity: a literature review", *Management Decision*, Vol. 39 No. 10, pp. 834-841. <https://doi.org/10.1108/00251740110402328>
- Arikunto, S. (2002). "Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal". Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Andriani, R. R. S. (2019). "Efektivitas Model Number Head Together (Nht) Dalam Pembelajaran
- A'syaroh, I. K. dan Rijanti, T. (2022). "Pengaruh Kompetensi dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Moderasi". *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 7(1), 121-132.
- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99–120
- Devi, K. S. dan Suwena, K. R. (2018). "Faktor Psikologis dan Faktor Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bpr X". *Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 5(1), 24- 33.
- Donni, P. Juni. (2018). "Perencanaan dan Pengembangan SDM". Bandung. Alfabeta.
- Fachrunnisa, Z. H. & Putri, A. Z. (2022). "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja UMKM di Kabupaten Purworejo". *Jurnal Multidisiplin Madani*, 2(1), 383-398.
- Gaut, B. (2010). The Philosophy of Creativity. *Philosophy Compass* 5/12 (2010): 1034–1046, 10.1111/j.1747-9991.2010.00351.x
- Hariandja, M. T. E. (2002). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Grasindo, Jakarta.
- Herawati, J. (2018). "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Ekstrinsik dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kreativitas Karyawan pada Industri Kerajinan Perak di Kota Yogyakarta". *Manajemen dan Kewirausahaan*, 9(3), 35-55.
- Hon, A. H. Y. (2012). "When Competency-Based Pay Relates To Creative Performance: The Moderating Role Of Employee Psychological Need". *International Journal of Hospitality Management*, 31(1), 130–138. doi:10.1016/j.ijhm.2011.04.004.
- Hora, S., Lemoine, G. J., Xu, N., & Shalley, C. E. (2021). *Unlocking and closing the gender gap in creative performance: A multilevel model. Journal of Organizational Behavior*, 42(3), 297–312. doi:10.1002/job.2500
- Imran, M. K., Ilyas, M., Aslam, U. dan Fatima, T. (2018). "Knowledge Processes And Firm Performance: The Mediating Effect Of Employee Creativity". *Journal of Organizational Change Management*, 31(3), 512–531. doi:10.1108/jocm-10-2016-0202.
- Kusuma, N. T., Kurniawan, I. S. dan Nurjannah, D. S. (2021). "Strategi Meningkatkan Kreativitas Karyawan Di Era Industri 4.0". *JPEK (Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Kewirausahaan)*, 5(2), 376-389.
- Lestari, I., & Simatupang, P. (2020). "Budaya Organisasi Profesional, Integritas, Kredibel, Kerjasama Tim, Inovatif, Kreatif (PIKKIR) dan Pengaruhnya Terhadap Kreatifitas Pegawai Pada Kantor Badan POM Kota Tanjung Balai." *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 2(1), 18-30.
- Madjar, Nora. (2005). "The Contributions of Different Groups of Individuals to Employees' Creativity". *Advances in Developing Human Resources*. 7. 182-206. 10.1177/1523422305274525.
- Mardyana, Ety. (2013). "Pengaruh Teamwork Terhadap Motivasi Dan Kreativitas Karyawan Pada PT. Prudential Life Assurance Cabang Jember." Skripsi, Universitas Jember.
- Nurfaizal, Yusmedi; Dwiatmadja, Christantius; Setyawati, Sri Murni. (2018). Psychological Capital As Mediation Between Family Support And Creative Behavior In Handicraft Sector SMEs. *International Journal of Entrepreneurship; Arden*, Vol. 22, Iss. 3, (2018): 1-9.
- Purba, N. dan Setiyono, S. (2022). "Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indodrill Indonesia". *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 3(2), 369-377.
- Rais, A. dan Zakiy, M. (2019). "Pengaruh Pemberdayaan Psikologis, Locus Of Control Internal Dan Kepemimpinan Pemberdayaan Terhadap Kreativitas Karyawan". Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Yogyakarta.
- Riansyah, R. dan Sya'roni, D. A. W. (2014). "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kreatifitas dan Inovasi Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Konsultan Perencanaan Dan Pengawasan Arsitektur Di Kota Serang, Provinsi Banten". *Sumber*, 27, 623-095.
- Riko, S. W. (2020). "Pengaruh Kepemimpinan Visioner Terhadap Kreativitas Karyawan Dengan Knowledge Sharing Sebagai Pemediasi Di Pt. Krafthaus Indonesia". *Doctoral dissertation*, Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Surur, A. R. S. (2016). "Pengaruh Tipe Kepribadian Big Five Inventory Terhadap Employee Creativity Di Rubrik Zetizen Pt Jawa Pos Koran". *Doctoral dissertation*, Universitas Airlangga.
- Widhiastuti, H. (2014). "Big Five Personality Sebagai Prediktor Kreativitas Dalam Meningkatkan Kinerja Anggota Dewan". *Jurnal Psikologi*, 41(1), 115-133.