BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Era globalisasi saat ini mendorong persaingan perusahaan atau instansi semakin meningkat, sehingga setiap perusahaan maupun instansi dituntut untuk mampu bersaing. Para pengusaha di zaman yang penuh dengan persaingan ketat seperti ini, menyadari bahwa aset terpenting di perusahaan adalah sumber daya manusia. Hal ini dapat dikatakan penting karena kesuksesan perusahaan bergantung kepada kualitas dan tingkah laku manusia yang berada di dalamnya. Sumber daya manusia menjadi salah satu fakor penting dalam operasional perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2018). Pengelolaan sumber daya manusia yang baik bertujuan mengatur kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan di masa depan secara efektif dan efisien. Setiap perusahaan pastinya ingin memiliki sumber daya manusia dengan kinerja karyawan yang professional, cerdas, loyal, berdedikasi tinggi dan terjamin kesejahteraannya demi mencapai sebuah tujuan. Oleh karena itu perusahaan harus mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia, salah satunya dengan memperhatikan kinerja karyawannya, karena kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi perusahaan yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu perusahaan.

UNMAS DENPASAR

Mangkunegara (2018) mengatakan kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam pelaksanan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya sebuah instansi perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan produktivitas (Afandi, 2019). Kinerja seorang karyawan dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya (Mangkunegara, 2018).

Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan juga diperlukan adanya penerapan dari kecerdasan emosional. Menurut Subiantoro (2019) kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang dalam mengenali diri sendiri serta orang lain, memotivasi diri, mengelola emosi baik pada diri sendiri maupun hubungannya dengan orang lain, memiliki rasa empati terhadap orang lain serta membangun keterampilan dan komunikasi dengan orang lain. Kecerdasan emosional menuntut seseorang belajar mengakui dan menghargai perasaan pada dirinya dan orang lain untuk menanggapi dengan tepat, menerapkan dengan efektif informasi dan energi serta emosi dalam kehidupan sehari-hari. Orang yang memiliki kecerdasan emosional berkualitas memiliki sifat ramah, mudah bergaul, praktis dan spontan. Kecerdasan emosional seseorang yang bagus akan memberikan dorongan yang baik untuk menyikapi pekerjaan yang dihadapinya dan akan memberikan produktivitas yang baik untuk perusahaan (Afandi, 2019). Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang baik akan mampu mengendalikan dirinya dalam berbagai kondisi dan situasi, lebih professional dalam bekerja dan mampu mengendalikan orang lain

UNMAS DENPASAR

dengan maksud mengendalikan emosi orang lain dengan kontrol emosi pada diri sendiri yang baik.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rauf, dkk., (2020) menyatakan bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, yang artinya apabila kecerdasan emosional semakin baik, maka hal tersebut akan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja demi kemajuan perusahaan menjadi lebih baik. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari (2020) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja. Artinya perubahan kecerdasan emosional tidak akan menyebabkan perubahan kinerja karyawan.

Selain kecerdasan emosional, untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan juga diperlukan adanya penerapan dari efikasi diri (Anggi, 2021). Sebagai faktor pendorong terwujudnya kinerja yang optimal, rasa percaya diri yang baik dari karyawan dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan (Anggi, 2021). Efikasi diri sebagai keyakinan orang bahwa ia mempunyai kemampuan melakukan suatu tugas, dan merupakan bagian penting dari kontrol diri. Efikasi diri adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan keyakinan seseorang bahwa dirinya memiliki kemampuan untuk melakukan kegiatan atau perilaku tertentu (Galyon, *et al.,* 2019). Efikasi diri menentukan bagaimana seseorang merasakan, berpikir, memotivasi diri sendiri dan berkelakuan. Orang dengan kepercayaan diri yang tinggi berkeyakinan bahwa mereka mempunyai kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan pekerjaan tertentu, bahwa mereka sanggup melakukan usaha yang diperlukan, dan tidak ada kejadian di luar akan menghalangi mereka untuk mencapai tingkat kinerja

UNMAS DENPASAR

yang diharapkan. Sebaliknya, orang dengan kepercayaan diri yang rendah berkeyakinan bahwa betapa keras mereka berusaha, mereka tidak dapat mengelola lingkungan mereka dengan cukup baik untuk berhasil (Wibowo, 2019). Efikasi diri sangat diperlukan bagi tiap individu karena dengan individu maupun karyawan memiliki efikasi diri yang baik maka kinerja yang dilakukan oleh karyawan akan semakin maksimal.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Meria dan Tamsil (2021) menunjukkan hasil bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik efikasi diri maka kinerja karyawan akan menjadi semakin baik. Lain halnya dengan hasil penelitian Tanjung, dkk., (2020) yang menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh variabel efikasi diri terhadap kinerja karyawan. Artinya meningkat atau menurunya efikasi diri tidak akan membuat adanya perubahan kinerja karyawan

Kreativitas juga sangat berdampak pada kinerja karyawan (Dani, dkk., 2021). Harris (2018) mengemukakan bahwa kreativitas adalah suatu kemampuan, yaitu kemampuan untuk membayangkan atau menciptakan sesuatu yang baru, kemampuan untuk membangun ide-ide baru dengan mengombinasikan, mengubah, menerapkan ulang ide-ide yang sudah ada; suatu sikap, yaitu kemauan untuk menerima perubahan dan pembaharuan, bermain dengan ide dan memiliki fleksibilitas dalam pandangan; suatu proses, yaitu proses bekerja keras dan terus menerus sedikit demi sedikit untuk membuat perubahan dan perbaikan terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan hasil penelitian oleh Jihanti (2018) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kreativitas dengan kinerja karyawan.

UNMAS DENPASAR

Artinya semakin tinggi kreativitas karyawan maka kinerja karyawan akan menjadi semakin baik. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lenkey (2021) dimana kreativitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya perubahan kreativitas tidak akan menyebabkan perubahan kinerja karyawan.

PT. REX Denpasar merupakan salah satu perusahaan expedisi yang ada di Denpasar. Dalam operasionalnya, masih terjadi masalah kinerja karyawan yang dapat dilihat dari adanya fluktuasi penjualan selama tahun 2021. Berikut data penjualan PT. REX Denpasar tahun 2021.

Tabel 1.1
Penjualan PT REX Denpasar Tahun 2021

No.	Bulan	Target (Rp)	Penjualan (Rp)	Realisasi (%)
1	Januari	400.000.000	326.846.000	81,71
2	Februari	400.000.000	372.728.000	93,18
3	Maret	400.000.000	363.842.000	90,96
4	April	400.000.000	341.736.000	85,43
5	Mei	400.000.000	378.716.000	94,68
6	Juni	400.000.000	346.389.000	86,60
7	Juli	400.000.000	362.547.000	90,64
8	Agustus	400.000.000	373.726.000	93,43
9	September	400.000.000	382.468.000	95,62
10	Oktober	400.000.000	338.725.000	84,68
11	November	400.000.000	346.627.000	86,66
12	Desember	400.000.000	371.726.000	92,93
Total		4.800.000.000	4.306.076.000	89,71
Rata-rata		400.000.000	358.839.667	89,71

Sumber : PT. REX Denpasar 2022

Dari tabel 1.1 dapat diketahui penjulaan PT REX Denpasar selama tahun 2021 mencapai Rp 4.306.076.000 dari target Rp 4.800.000.000 dengan pencapaian mencapai 89,71%. Penjualan tertinggi terjadi pada bulan September sebesar Rp 382.468.000 dengan pencapaian sebesar 95,62%. Target yang telah ditentukan oleh perusahaan masih belum bisa tercapai pada kenyataanya. Hal ini berarti kinerja karyawan yang belum maksimal.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 10 orang karyawan PT. REX Denpasar, karyawan kurang mempunyai kecerdasan emosional dalam bekerja. Karyawan sering kali kurang mempunyai hubungan yang kurang baik dengan rekan keja sehingga seringkali terjadi kesalahan komunikasi. Seringkali terjadi kesalahan komunikasi akibat karyawan terlalu sibuk dengan pekerjaan sehingga membuat karyawan kurang mengerti dengan tugas dan tanggungjawab dalam operasional perusahaan.

Selain itu karyawan juga menyatakan kurang percaya diri dalam melakukan tugas yang diberikan karena merasa kurang menguasai pekerjaan yang diberikan. Karyawan menyatakan merasa kurang yakin mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dan masih adanya keraguan dalam hati karyawan. Hal ini membuat karyawan bekerja dengan kurang maksimal dan hasil kerja juga menjadi kurang baik.

Beberapa karyawan juga kurang kreatif dan menciptakan terobosan baru dalam bekerja dan terkesan hanya berpatokan dengan sistem kerja yang ada. Hal ini menyebabkan kondisi kerja yang monoton dan kurang adanya perbaikan dalam operasional perusahaan. Perbaikan sistem kerja dan perubahan kearah yang lebih baik juga menjadi terhambat dalam penyelesaian tugas.

Penelitian yang dilakukan oleh Raup, dkk., (2020) menyatakan bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari (2020) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja. penelitian yang telah dilakukan oleh Meria Dan Tamsil (2021) menunjukkan hasil bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

UNMAS DENPASAR

Lain halnya dengan hasil penelitian Tanjung, dkk., (2020) yang menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh variabel efikasi diri terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Jihanti (2018) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kreativitas dengan kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lenkey (2021) dimana kreativitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Berdasarkan adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu atau *research gap* dan fenomena atau masalah yang terjadi maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai kinerja karyawan dengan judul **"Pengaruh Kecerdasan Emosional, Efikasi Diri Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. REX Denpasar".**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, adapun rumusan masalah yang dapat diambil dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. REX Denpasar?
2. Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. REX Denpasar?
3. Apakah kreativitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. REX Denpasar?

UNMAS DENPASAR

1.3. Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan rumusan masalah diatas, adapun tujuan yang ingin diraih oleh peneliti yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT. REX Denpasar.
2. Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan PT. REX Denpasar.
3. Untuk mengetahui pengaruh kreativitas terhadap kinerja karyawan PT. REX Denpasar.

1.4. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan bagi teori-teori sebelumnya, terutama yang berkaitan dengan kecerdasan emosional, efikasi diri dan kreativitas terhadap kinerja karyawan

2. Kegunaan Praktis

UNMAS DENPASAR

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan serta memberikan informasi bagi pihak manajemen PT. REX Denpasar mengenai perencanaan lebih lanjut, terutama dalam hal dan kecerdasan emosional, efikasi diri, kreativitas dan kinerja karyawan untuk kelangsungan operasional organisasi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. *Goal Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *goal setting theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal setting theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal setting theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *goal setting theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2018)

Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan- tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi (Lunenburg, 2018). Penelitian ini menggunakan ini bertujuan mengetahui bagaimana individu dalam organisasi berusaha mencapai tujuan yang ditentukan perusahaan dengan kinerja yang maksimal sesuai dengan yang dijelaskan *goal setting theory.*

UNMAS DENPASAR

Penelitian ini menggunakan *goal setting theory* karena menjelaskan bagaimana karyawan berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan yaitu dengan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh kecerdasan emosional (Rauf, dkk., 2020). Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional berkualitas memiliki sifat ramah, mudah bergaul, praktis dan spontan. Kecerdasan emosional seseorang yang bagus akan memberikan dorongan yang baik untuk menyikapi pekerjaan yang dihadapinya dan akan memberikan produktivitas yang baik untuk perusahaan. Kinerja juga dipengaruhi oleh efikasi diri (Anggi, 2021). Orang dengan kepercayaan diri yang tinggi berkeyakinan bahwa mereka mempunyai kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan pekerjaan tertentu, bahwa mereka sanggup melakukan usaha yang diperlukan, dan tidak ada kejadian di luar akan menghalangi mereka untuk mencapai tingkat kinerja yang diharapkan. Selain itu kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kreativitas (Dani, dkk., 2021). Kreativitas yang tinggi akan menghasilkan ide dan gagasan baru yang akan membuat adanya penyelesaian pekerjaan dengan lebih efektif.

UNMAS DENPASAR

2.1.2 Kecerdasan Emosional

1. Pengertian Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengenali emosi pribadinya sehingga tahu kelebihan dan kekurangannya, kemampuan seseorang untuk mengelola emosi tersebut, kemampuan seseorang untuk memotivasi dan memberikan dorongan untuk maju kepada diri sendiri, kemampuan seseorang untuk mengenal emosi dan kepribadian orang lain, kemampuan seseorang untuk membina hubungan

dengan pihak lain secara baik (Effendi, 2018). Jika kita memang mampu memahami dan melaksanakan kelima wilayah utama kecerdasan emosi tersebut, maka semua perjalanan bisnis atau karier apapun yang kita lakukan akan lebih berpeluang berjalan mulus (Goleman, 2018). Effendi (2018) mengungkapkan bahwa kecerdasan emosional merupakan jenis kecerdasan yang fokusnya memahami, mengenali, merasakan, mengelola dan memimpin perasaan diri sendiri dan orang lain serta mengaplikasikannya dalam kehidupan pribadi dan sosial, kecerdasan dalam memahami, mengenali, meningkatkan, mengelola dan memimpin motivasi diri sendiri dan orang lain untuk mengoptimalkan fungsi energi, informasi, hubungan dan pengaruh bagi pencapaian-pencapaian tujuan yang dikehendaki dan di tetapkan.

Menurut Mangkunegara (2018) kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memahami diri dan orang lain secara benar, memiliki jati diri, kepribadian dewasa mental. Tidak iri hati, tidak benci, tidak sakit hati, tidak dendam, tidak memiliki perasaan bersalah yang berlebihan, tidak cemas, tidak mudah marah dan tidak mudah frustasi (Anggi, 2021).

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk dapat mengendalikan emosinya untuk diri sendiri maupun untuk orang lain, menempatkan emosinya sesuai dengan situasi dan kondisi yang sedang dihadapinya. Orang yang cerdas emosi adalah orang yang mampu memahami dirinya, mengenali emosinya, apa yang menjadi pengaruh bagi baik buruk

UNMAS DENPASAR

emosinya, memahami orang lain, mampu berempati dan mampu memahami lingkungan sekitarnya.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosi tidak didapatkan begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses pembelajaran. Terdapat beberapa faktor yang dapat membentuk kecerdasan emosional seseorang menurut Goleman (2018) yakni:

a. Lingkungan Keluarga.

Lingkungan keluarga merupakan sekolah pertama untuk mempelajari emosi. Pembelajaran emosi dimulai saat bayi dan terus berlanjut sepanjang kehidupan. Keluarga adalah subjek pertama kali yang diamati anak, bagaimana cara berinteraksi dengan anak dan menyalurkan emosi kepada anak. Kecerdasan emosi dapat diajarkan kepada anak saat masih bayi dengan cara memberikan contoh-contoh ekspresi, karena anak sangat peka terhadap transmisi emosi yang paling halus sekalipun. Kehidupan emosi yang dipupuk sejak dini oleh keluarga sangat berdampak bagi anak di kemudian hari, sebagai contoh: anak dapat mengenali, mengelola dan memanfaatkan perasaan-perasaan, berempati, tanggung jawab, dan lain sebagainya. Kemampuan tersebut dapat membantu anak lebih mudah menangani dan menghadapi permasalahan. Sehingga anak tidak memiliki banyak masalah tingkah laku yang negatif).

UNMAS DENPASAR

b. Lingkungan Sosial.

Penyesuaian dengan tuntutan orang lain membutuhkan sedikit ketenangan dalam diri seseorang. Tanda kemampuan mengelola emosi muncul kira-kira pada periode anak-anak dalam aktivitas bermain peran. Bermain peran memunculkan rasa empati, contohnya: anak dapat menghibur temannya yang menangis. Permainan peran dapat membuat anak memerankan dirinya sebagai individu lain dengan emosi yang menyertainya sehingga anak akan mulai belajar mengerti keadaan orang lain. Jadi, menangani emosi orang lain termasuk seni yang mantap untuk menjalin hubungan sehingga membutuhkan keterampilan emosi. Dengan landasan ini keterampilan berhubungan dengan orang lain menjadi lebih matang

3. Aspek Kecerdasan Emosional

Aspek kecerdasan emosi menurut Mayer dan Salovey (2018) adalah sebagai berikut:

a. Mengenali Emosi Diri

Kesadaran diri mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi merupakan dasar kecerdasan emosional, kemampuan memantau perasaan dari waktu ke waktu merupakan hal penting bagi wawasan psikologi dan pemahaman diri. Para ahli psikologi menyebutkan kesadaran diri sebagai metamood, yakni kesadaran seseorang akan emosinya sendiri. Kesadaran diri adalah waspada terhadap suasana hati maupun pikiran tentang suasana hati.

UNMAS DENPASAR

b. Mengelola Emosi

Menangani perasaan agar perasaan dapat terungkap dengan pas adalah kecakapan yang bergantung pada kesadaran diri. Kemampuan ini mencakup kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepaskan kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibat-akibat yang ditimbulkannya serta kemampuan untuk bangkit dari perasaan-perasaan yang menekan.

c. Memotivasi Diri Sendiri

Menata emosi sebagai alat untuk mencapai tujuan adalah hal yang sangat penting dalam kaitan untuk memberi perhatian, untuk motivasi diri sendiri dan untuk berkreasi

d. Mengenali emosi orang lain

Kemampuan yang juga bergantung pada kesadaran diri emosional, merupakan keterampilan bergaul. Individu yang memiliki kemampuan empati lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial yang tersembunyi yang mengisyaratkan apa-apa yang dibutuhkan orang lain sehingga ia lebih mampu menerima sudut pandang orang lain.

UNMAS DENPASAR

e. Membina Hubungan

Seni membina hubungan sebagian besar merupakan keterampilan mengelola emosi orang lain. Ini merupakan suatu keterampilan yang menunjang popularitas, kepemimpinan dan keberhasilan antar pribadi. Individu mampu menangani emosi orang lain membutuhkan kematangan dua keterampilan emosional lain, yaitu manajemen diri

dan empati. Dengan landasan ini merupakan kecakapan sosial yang mendukung keberhasilan dalam pergaulan dengan orang lain. Adanya kemampuan sosial memungkinkan seseorang membentuk hubungan, untuk menggerakkan dan mengilhami orang, membina kedekatan hubungan, meyakinkan dan mempengaruhi, membuat orang lain merasa nyaman.

4. Indikator Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2018) mengungkapkan lima indikator kecerdasan emosional yang dapat menjadi pedoman bagi individu untuk mencapai kesuksesan, yaitu:

a. *Self Awareness* (Kesadaran Diri)

Kesadaran diri merupakan kemampuan untuk mengenali emosi pada waktu emosi itu terjadi. Kesadaran diri berarti waspada terhadap suasana hati atau pikiran tentang suasana hati atau tidak hanyut dalam emosi. Orang yang dapat mengenali emosi atau kesadaran diri terhadap emosi, tidak buta terhadap emosinya sendiri, termasuk dapat memberikan label setiap emosi yang dirasakan secara tepat. Mengenali emosi atau kesadaran emosi ini merupakan dasar kecerdasan emosi (Goleman, 2018). Orang yang mempunyai kesadaran diri menyadari apa yang sedang dipikirkan dan apa yang akan dirasakan saat ini. Kesadaran diri terhadap emosi merupakan inti kecerdasan emosional. Apabila kita ingin mengembangkan kecerdasan emosional, kita harus memulai dengan meningkatkan kesadaran diri.

UNMAS DENPASAR

b. *Self Regulation* (Pengendalian Diri)

Seseorang yang dapat mengatur diri mereka dapat mengelola dan mengekspresikan emosi

c. *Self Motivation* (Motivasi Diri)

Menata emosi merupakan hal yang sangat erat kaitannya dengan motivasi diri untuk berkreasi. Orang yang mampu mengendalikan emosi merupakan landasan keberhasilan dalam segala bidang. Orang yang mempunyai motivasi diri cenderung lebih produktif dan efektif dalam hal apapun yang mereka kerjakan.

d. *Empathy* (Empati)

Empati adalah merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif mereka, menumbuhkan hubungan saling percaya dan menyelaraskan diri dengan berbagai tipe individu.

e. *Social skill* (Keterampilan Sosial)

Orang yang mampu melakukan hubungan sosial merupakan orang yang cerdas emosi. Orang yang cerdas emosi akan mampu menjalin hubungan dengan orang lain, mereka dapat menikmati persahabatan dengan tulus. Ketulusan memerlukan kesadaran diri dan ungkapan emosional sehingga pada saat berbicara dengan seseorang, kita dapat mengungkapkan perasaan-perasaan secara terbuka termasuk gangguan apapun yang merintangi kemampuan seseorang untuk mengungkapkan perasaan secara terbuka.

UNMAS DENPASAR

2.1.3 Efikasi Diri

1. Pengertian Efikasi Diri

Efikasi diri adalah suatu keadaan dimana seseorang yakin dan percaya bahwa mereka dapat mengontrol hasil dari usaha yang telah dilakukan (Iskandar, 2018). Efikasi diri akan mempengaruhi cara individu dalam berinteraksi terhadap situasi yang menekan (Bandura, 2018). Efikasi diri ini memberikan dasar bagi motivasi individu, kesejahteraan dan prestasi individu. Mereka yakin mengenai tindakan yang mereka lakukan akan mendapatkan hasil sesuai dengan yang diinginkan, walaupun ada sedikit intensif atau untuk bertahan dalam menghadapi kesulitan.

Menurut Santrock (2018) efikasi diri adalah kepercayaan seseorang atas kemampuannya dalam menguasai situasi dan menghasilkan sesuatu yang menguntungkan. Efikasi diri merupakan pertimbangan seseorang akan kemampuan yang dimilikinya untuk mengorganisasikan serta menampilkan suatu tindakan yang diperlukan dalam mencapai tujuan, tidak ketergantungan terhadap keterampilan dan keahlian yang berhubungan dengan keyakinan yang dapat dilakukan dengan bakat keahlian dan keterampilan yang sudah ada.

Silfiana (2019) mendefinisikan efikasi diri adalah judgment seseorang terhadap kemampuan dirinya sendiri dalam mencapai tingkatan kinerja yang diinginkan atau ditentukan, yang akan mempengaruhi tindakan selanjutya. Efikasi diri juga tidak boleh dikacaukan melalui menilaian mengenai konsekuensi yang akan

UNMAS DENPASAR

dihasilkan dari sebuah prilaku, tetapi bisa menentukan hasil yang diinginkan. Kepercayaan diri seseorang akan membantu dalam pencapaian keberhasilnya. Individu yang percaya akan kemampuan akademis yang dimilikinya memiliki harapan untuk mendapatkan nilai yang tinggi ketika ujian sehingga nanti bisa mendapatkan pekerjaan yang baik mendapat pekerjaan yang baik yang bisa mensejahterakan pribadi dan professionalnya. Dan individu dengan kepercayaan dirinya kurang pasti membayangkan pasti mendapat nilai rendah sebelum mereka mulai ujian.

Berdasarkan pengertian diatas dapat dijelaskan bahwa efikasi diri adalah kepercayaan seseorang atas kemampuannya dalam menguasai situasi dalam mencapai tingkatan kinerja yang diinginkan atau ditentukan, yang akan mempengaruhi tindakan selanjutya.

2. Fungsi Efikasi Diri

Efikasi diri yang telah terbentuk akan mempengaruhi dan memberi fungsi pada aktifitas individu. Iskandar (2018) menjelaskan tentang pengaruh dan fungsi tersebut, yaitu :

a. Fungsi kognitif

Bandura menyebutkan bahwa pengaruh dari efikasi diri pada proses kognitif seseorang sangat bervariasi. Pertama, efikasi diri yang kuat akan mempengaruhi tujuan pribadinya. Semakin kuat efikasi diri, semakin tinggi tujuan yang ditetapkan oleh individu bagi dirinya sendiri dan yang memperkuat serta yang akan memperkuat suatu tujuan individu yaitu komitmen yang baik. Individu dengan efikasi

UNMAS DENPASAR

diri yang kuat akan mempunyai cita-cita yang tinggi, mengatur rencana dan berkomitmen pada dirinya untuk mencapai tujuan tersebut. Kedua, individu dengan efikasi diri yang kuat akan mempengaruhi bagaimana individu tersebut menyiapkan langkah-langkah antisipasi bila usahanya yang pertama gagal dilakukan. Komponen fungsi kognitif diantaranya adalah adanya penilaian dan perasaan subjektif, cenderung bertindak, dan regulasi emosi.

b. Fungsi motivasi

Efikasi diri memainkan peranan penting dalam pengaturan motivasi diri. Sebagian besar motivasi manusia dibangkitkan secara kognitif. Individu memotivasi dirinya sendiri dan menuntun tindakan-tindakannya dengan menggunakan pemikiran-pemikiran tentang masa depan sehingga individu tersebut akan membentuk kepercayaan mengenai apa yang dapat dirinya lakukan. Individu juga akan mengantisipasi hasil-hasil dari tindakan-tindakan yang prospektif, menciptakan tujuan bagi dirinya sendiri dan merencanakan bagian dari tindakantindakan untuk merealisasikan masa depan yang berharga. Efikasi diri mendukung motivasi dalam berbagai cara dan menentukan tujuan- tujuan yang diciptakan individu bagi dirinya sendiri dengan seberapa besar ketahanan individu terhadap kegagalan. Ketika menghadapi kesulitan dan kegagalan, individu yang mempunyai keraguan diri terhadap kemampuan dirinya akan lebih cepat dalam mengurangi usaha-usaha yang dilakukan atau menyerah. Individu yang memiliki keyakinan yang kuat terhadap kemampuan

UNMAS DENPASAR

dirinya akan melakukan usaha yang lebih besar ketika individu tersebut gagal dalam menghadapi tantangan. Motivasi sangat berperan dalam menentukan tingkah laku dan terhadap proses-proses dimana motif-motif yang dipelajari diperoleh.

c. Fungsi afeksi

Efikasi diri akan mempunyai kemampuan coping individu dalam mengatasi besarnya stres dan depresi yang individu alami pada situasi yang sulit dan menekan, dan juga akan mempengaruhi tingkat motivasi individu tersebut. Efikasi diri memegang peranan penting dalam kecemasan, yaitu untuk mengontrol stres yang terjadi. Penjelasan tersebut sesuai dengan pernyataan Bandura bahwa efikasi diri mengatur perilaku untuk menghindari suatu kecemasan. Semakin kuat efikasi diri, individu semakin berani menghadapi tindakan yang menekan dan mengancam. Individu yang yakin pada dirinya sendiri dapat menggunakan kontrol pada situasi yang mengancam, tidak akan membangkitkan pola-pola pikiran yang mengganggu. Sedangkan bagi individu yang tidak dapat mengatur situasi yang mengancam akan mengalami kecemasan yang tinggi. Individu yang memikirkan ketidakmampuan coping dalam dirinya dan memandang banyak aspek dari lingkungan sekeliling sebagai situasi ancaman yang penuh bahaya, akhirnya akan membuat individu membesar- besarkan ancaman yang mungkin terjadi dan khawatiran terhadap hal-hal yang sangat jarang terjadi. Melalui pikiran-pikiran tersebut, individu menekan dirinya sendiri dan meremehkan kemampuan dirinya

UNMAS DENPASAR

sendiri. Afeksi merupakan komponen emosional dari suatu sikap dimana sikap tersebut sering kali dipelajari dari orang tua, guru, dan anggota kelompok.

d. Fungsi selektif

Mempengaruhi pemilihan aktivitas atau tujuan yang akan diambil oleh indvidu. Individu menghindari aktivitas dan situasi yang individu percayai telah melampaui batas kemampuan coping dalam dirinya, namun individu tersebut telah siap melakukan aktivitas-aktivitas yang menantang dan memilih situasi yang dinilai mampu untuk diatasi. Perilaku yang individu buat ini akan memperkuat kemampuan, minat-minat dan jaringan sosial yang mempengaruhi kehidupan, dan akhirnya akan mempengaruhi arah personal. Hal ini karena pengaruh sosial berperan dalam pemilihan lingkungan, berlanjut untuk meningkatkan kompetensi, nilai-nilai dan minat-minat tersebut dalam waktu yang lama setelah faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan keyakinan telah memberikan pengaruh awal.

UNMAS DENPASAR

3. Faktor yang Mempengaruhi Efikasi Diri

Menurut Ellis (2018) Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi efikasi diri adalah:

a. Keberhasilan dan kegagalan dari pembelajaran sebelumnya
b. Pesan yang disampaikan dari orang lain
c. Melihat kesuksesan dan kegagalan dari orang lain
d. Melihat kesuksesan dan kegagalan dari sekelpompok orang yang lebih banyak

4. Indikator Efikasi Diri

Menurut Sya'Dullah (2018) indikator dari efikasi diri mengacu pada dimensi efikasi diri yaitu level, *Strength* dan *Generality*, dengan melihat tiga dimensi ini maka terdapat beberapa indikator dari efikasi diri yaitu:

a. Yakin dapat melakukan tugas tertentu

   Yaitu individu yakin dapatmelakukan tugas tertentu yang mana individu sendirilah yangmenetapkan tugas (target) apa yang harus diselesaikan.

b. Yakin dapat memotivasi diri

   Yaitu untuk melakukan tindakan yangdiperlukan untuk menyelesaikan tugas.

c. Yakin bahwa individu

   Yaitu mampu berusaha dengan keras, gigih dantekun dalam rangka menyelesaikan tugas dengan menggunakansegala daya yang dimiliki.

d. Yakin bahwa dirinya mampu bertahan

   Yaitu menghadapi hambatan dankesulitan yang muncul serta mampu bangkit dari kegagalan. Yakin dapat menyelesaikan permasalahn diberbagai situasi kondisi.

UNMAS DENPASAR

2.1.4 Kreativitas

1. Pengertian Kreativitas

Menurut Pamilu (2018) kreativitas adalah kemampuan seseorang untuk mencipta yang ditandai dengan orisinilitas dalam berekspresi yang

bersifat imajinatif. Kreativitas belajar seringkali dianggap sebagai sesuatu ketrampilan yang didasarkan pada bakat alam, dimana hanya mereka yang berbakat saja yang bisa menjadi kreatif. Anggapan tersebut tidak sepenuhnya benar, walaupun dalam kenyataannya terlihat bahwa orang tertentu memiliki kemampuan untuk menciptakan ide baru dengan cepat dan beragam. Sesungguhnya kemampuan berpikir kreatif pada dasarnya dimiliki semua orang.

Gallagher (2019) mengatakan bahwa kreativitas merupakan suatu proses mental yang dilakukan individu berupa gagasan ataupun produk baru, atau mengkombinasikan antara keduanya yang pada akhirnyakan melekat pada dirinya. Kreativitas merupakan kemampuan berpikir tingkat tinggi yang mengimplikasikan terjadinya eskalasi dalam kemampuan berpikir, ditandai oleh suksesi, diskontinuitas, diferensiasi, dan integrasi antara tahap perkembangan. Kreativitas adalah kemampuan untuk menciptakan atau daya cipta. Kreativitas seseorang dapat dilihat dari tingkah laku atau kegiatannya yang kreatif. Menurut Supriadi (2019) mengutarakan bahwa kreativitas adalah kemampuan seseorang untuk melahirkan sesuatu yang baru, baik berupa gagasan maupun karya nyata yang relatif berbeda dengan apa yang tealah ada.

Menurut Supriadi (2019) kreativitas adalah kemampuan seseorang untuk melahirkan sesuatu yang baru, baik berupa gagasan maupun karya nyata yang relatif berbeda dengan apa yang tealah ada. Kreativitas merupakan kemampuan berpikir tingkat tinggi yang mengimplikasikan

terjadinya eskalasi dalam kemampuan berpikir, ditandai oleh suksesi, diskontinuitas, diferensiasi, dan integrasi antara tahap perkembangan

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat kita tarik kesimpulan bahwa kreativitas merupakan suatu proses mental individu yang melahirkan gagasan, proses, metode ataupun produk baru yang efektif yang bersifat imajinatif, fleksibel, suksesi, dan diskontinuitas, yang berdaya guna dalam berbagai bidang untuk pemecahan suatu masalah.

2. Faktor yang Mempengaruhi Kreativitas

Menurut Amabile (2018) faktor - faktor yang mempengaruhi kreativitas yaitu :

a. Kemampuan kognitif

Kemampuan kognitif meliputi pendidikan formal. Faktor ini mempengaruhi keterampilan sesuai dengan bidang dan masalah yang dihadapi individu yang bersangkutan.

b. Disiplin Karakteristik

Kepribadian yang berhubungan dengan disiplin diri, kesungguhan dalam menghadapi frustasi dan kemandirian. Faktor-faktor ini akan mempengaruhi individu dalam menghadapi masalah dan menentukan ide - ide yang kreatif untuk memecahkan masalah.

c. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik sangat mempengaruhi kreativitas seseorang karena motivasi intrinsik dapat membangkitkan semangat individu untuk belajar sebanyak mungkin guna menambah pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan permasalahan yang dihadapi.

UNMAS DENPASAR

Dengan demikian individu dapat mengemukakan ide secara lancar dan dapat memecahkan masalah dengan luwes.

d. Lingkungan Sosial

Kreativitas juga dipengaruhi lingkungan sosial, yaitu tidak adanya tekanan-tekanan dari lingkungan sosial seperti pengawasan, penilaian mampu pembatasan-pembatasan dari pihak luar.

3. Indikator kreativitas

Ada beberapa indikator - indikator kreativitas menurut Amabile (2018) yaitu :

a. Karyawan ini mencoba ide atau metode baru terlebih dahulu.

Yaitu keinginan karyawan untuk mencoba menggunakan ide dan metode baru dan tidak mengacu pada metode lama

b. Karyawan ini mencari ide dan cara baru untuk menyelesaikan masalah.

Yaitu keinginan dan kemampuan karyawan untuk mencari idan dan cara baru untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi dalam bekerja

c. Karyawan ini menghasilkan ide-ide terobosan terkait dengan bidang pekerjaan.

Yaitu keinginan dan kemampuan karyawan dalam mencari ide dan terobosan baru yang membuat adanya perbaikan sistem kerja

d. Karyawan ini merupakan teladan yang baik untuk kreativitas

Yaitu kemampuan karyawan menjadi teladan dalam bekerja

UNMAS DENPASAR

2.1.4. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2019). Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi. Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya sebuah instansi perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja seorang karyawan dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbedabeda dalam mengerjakan tugasnya.

UNMAS DENPASAR

Menurut Mangkunegara (2018) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Suatu perusahaan jika ingin maju atau berkembang maka dituntut untuk memiliki karyawan yang berkualitas. Karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan. Untuk memperoleh karyawan yang memiliki kinerja baik maka diperlukan penerapan kinerja

Menurut Simanjuntak (2018:221) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen. Kinerja menurut Amstrong dan Baron (2019:159) adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Dari beberapa definisi tersebut penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan pada periode tertentu yang dihasilkan baik segi kualitas maupun kuantitas pekerjaannya dan dapat dipertanggung jawabkan sesuai dengan perannya didalam organisasi atau perusahaan yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan.

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2018) yaitu:

a. Faktor kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis kemampuan (*ability*) dan kemampuan reality (*knowledge dan skill*) artinya pegawai dengan *IQ* di atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih

UNMAS DENPASAR

mudah mencapai kinerja diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor motivasi

Motivasi berbentuk sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2018), indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu:

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

UNMAS DENPASAR

c. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

f. Komitmen Kerja

Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya dijadikan sebagai landasan empiris dalam penyusunan penelitian ini. Adapun beberapa penelitian yang telah dipublikasikan yang dijadikan acuan dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut:

2.3.1 Kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan

1. Penelitian Rauf, dkk., (2020) dengan judul Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini membuktikan kecerdasan emosional dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Penelitian Oktavia, dkk., (2020) dengan judul Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan yang menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

UNMAS DENPASAR

3. Penelitian Sundari, dkk., (2020) dengan judul Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Sari (2020) dengan judul Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI Syariah Bengkulu yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5. Penelitian oleh Irfan, dkk., (2020) yang berjudul Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Mandiri Cabang Bone menyatakan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.3.1 Efikasi diri terhadap kinerja karyawan

1. Penelitian yang dilakukan oleh Meria dan Tamsil (2021) dengan judul Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan yang menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukan semakin baik efikasi diri maka kinerja karyawan akan semakin baik.
2. Penelitian Sulastri, dkk., (2020) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Di Era Industri 4.0 yang menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Penelitian oleh Susanto (2018) dengan judul Pengaruh Efikasi Diri, Disiplin Kerja Dan Pelayanan Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Di Kecamatan

UNMAS DENPASAR

Lempuing Jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir yang menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4. Penelitian Tanjung, dkk., (2020) dengan judul Pengaruh Penilaian Diri Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Guru yang menyatakan bahwa efikasi diri tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5. Penelitian Darmawan, dkk., (2021) dengan judul Pengaruh Efikasi Diri, Karakteristik Pekerjaan Dan Perilaku Kewargaan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan yang menyatakan bahwa efikasi diri tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.3.1 Kreativitas terhadap kinerja karyawan

1. Penelitian Jihanti (2018) dengan judul Pengaruh Inovasi Terhadap Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Mandiri (Persero) TBK. Manado menyatakan bahwa kreativitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian Dani, dkk., (2021) dengan judul Pengaruh *Servant Leadership*, Beban Kerja Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Bangkalan Madura Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening yang menyatakan bahwa kreativitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Nurohman (2020) dengan judul Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kerjasama Tim Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mavens Mitra Perkasa Malang yang

UNMAS DENPASAR

menyatakan bahwa kreativitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Lenkey (2021) dengan judul Pengaruh Kompetensi, Inovasi, Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Pdam Dua Sudara Kota Bitung) yang menyatakan bahwa kreativitas tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Anggi (2021) dengan judul Pengaruh Kreativitas, Kedisiplinan, Kompensasi Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Di Pdam Kota Padang yang menyatakan bahwa kreativitas tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

UNMAS DENPASAR