

Hubungan antara lingkungan kerja kreatif dengan keterikatan kerja = The relationship between work environment for creativity and work engagement

Putra Nugraha, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20320580&lokasi=lokal>

Abstrak

Melihat peran penting karyawan sebagai sumber daya perusahaan dan fokus perusahaan untuk bertahan dalam persaingan membuat perusahaan perlu melakukan inovasi-inovasi sebagai competitive advantage perusahaan. Oleh karena itu penting bagi perusahaan mendukung karyawannya agar dapat memunculkan kreativitasnya dalam bekerja, yaitu dengan menciptakan lingkungan kerja kreatif.

Penelitian ini dilakukan untuk melihat apakah terdapat hubungan antara faktor-faktor pendorong dan penghambat kreativitas dari lingkungan kerja kreatif dengan keterikatan kerja. Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dan menggunakan teknik accidental sampling pada 50 konsultan yang bekerja di perusahaan konsultasi manajemen. Adaptasi alat ukur KEYS (Amabile, 2010) digunakan untuk mengukur lingkungan kerja kreatif dan adaptasi alat ukur Utrecht Work Engagement Scale (UWES) oleh Rukhmi (2011) digunakan untuk mengukur keterikatan kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara faktor pendorong kreativitas dan keterikatan kerja ($r=0,533$; $p<0.01$), serta tidak terdapat hubungan antara faktor penghambat kreativitas dan keterikatan kerja ($r=0,098$; $p>0.01$). Dengan demikian perusahaan perlu untuk memperhatikan lingkungan kerja karyawan agar dapat meningkatkan kreativitas dan keterikatan kerja mereka.

Seeing the important role of employees as the company's resources and focus the company to survive in the competition made the company needs to make these innovations as a competitive advantage the company. Then, it is important to support the company's employees to bring creativity to work by creating an environment that supports them to be creative.

This research was conducted to see whether there is a relationship between the stimulants and obstacles factor of work environment for creativity and work engagement. This study is quantitative research and using accidental sampling technique among 50 consultants who is working in management consulting firms. KEYS (Amabile, 2010) adaption is using to measure work environment for creativity and Utrecht Work Engagement Scales (UWES) by Rukhmi's (2011) adaption is using to measure work engagment.

The result of this study is that there is a positive and significant relationship between the stimulants factor of creativity and work engagement, ($r = 0.533$, $p < 0.01$), and there is no relationship between the obstacle factor of creativity and work engagement. ($r = 0.098$, $p > 0.01$). Thus companies need to pay attention to the work environment of employees in order to increase their creativity and work engagement.