

ANALISIS KORELASIONAL PENINGKATAN KREATIVITAS MELALUI PENGUATAN KETERIKATAN KERJA

Sasli Rais

Manajemen, STIE Pengembangan Bisnis dan Manajemen

E-mail : sasli2014@gmail.com

ABSTRACT

The research aims to produce an increase in teacher creativity (Y) through testing the relationship with the work engagement variable (X). Research with correlational method, using statistical analysis. The research sample was selected using proportional random sampling method, amounting to 116 respondents using the Taro Yamane formula,

The results of this study found a correlation coefficient (R) of 0.532, which means that the work engagement variable (X) and creativity (Y) have a fairly strong correlation or relationship. The coefficient of determination (R Square) is 0.283, which indicates that 28.30% of the variation in the teacher's creativity variable is influenced by the work engagement factor, while the rest is influenced by other factors.

Keywords: *Correlational Analysis, Creativity, Work Engagement*

I. PENDAHULUAN

Keberadaan guru sangat penting dalam pendidikan, meskipun masih belum berjalan dengan maksimal sehingga pembelajaran yang bermutu belum berjalan secara optimal dan merata di seluruh daerah, upaya yang dilakukan masih belum dapat meningkatkan kualitas pembelajaran yang menumbuhkan keterampilan berpikir dan kemampuan berpikir pada siswa.

Berdasarkan skor pelaksanaan Uji Kompetensi Guru (UKG) tahun 2019, hasilnya terdapat 7 (tujuh) provinsi pencetak standar Standar Kompetensi Minimum Nasional (SKM) rata-rata 55, yaitu DI Yogyakarta (67,02), DKI Jakarta

(62,58), Jawa Timur (60,75), Bali (60,12), Bangka Belitung (59,07), dan Jawa Barat (58,97). Sedangkan hasil UKG untuk bidang pedagogik dan profesi, dimana rata-rata nasional adalah 53,02. Hasil UKG kompetensi pedagogik, rata-rata nasional berada di bawah nilai SKM 48,94, hanya ada satu provinsi yang skornya di atas rata-rata nasional sekaligus mencapai SKM yaitu DI Yogyakarta (56,91) (<https://npd.kemdikbud.go.id>).

Penelitian yang dilaksanakan oleh Herawati, Sayuti, Widarti, dan Setiawan (2020), menjelaskan hasil penelitiannya bahwa hubungan antara variabel keterikatan kerja dengan

kegiatan karyawan dinyatakan positif dan signifikan dengan nilai t hitung sebesar 5.052, dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 dan nilai β sebesar 0.743. Penelitian juga dilaksanakan oleh Wajong, Dadang, Wylen, dan Bernarto (2020), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa keterikatan karyawan memiliki pengaruh positif terhadap kreativitas karyawan, dapat dilihat koefisien jalur antara kedua variabel tersebut bernilai positif, yaitu sebesar 0.434 dan t hitung sebesar 3,363.

Penerapan produk kreativitas, misalnya berupa instrumen yang mampu mengajak siswa belajar dalam dunia nyata melalui visualisasi akan mampu menurunkan rasa bosan siswa dan meningkatkan minat pada pelajarannya. Hasil inovasi berupa instrumen bantu pendidikan akan memberikan data atau informasi yang utuh, hal ini terlihat pada aktifnya indera siswa, baik indera penglihatan, pendengaran dan penciuman, sehingga siswa seakan-akan menemui situasi yang seperti aslinya.

Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang tersebut bahwa kreativitas masih menjadi kajian yang menarik bagi penelitian selanjutnya sehingga penelitian ini diharapkan dapat memberikan kebaruan bagi peningkatan kreativitas dan dapat memberikan kontribusi bagi ilmu manajemen.

II. TELAAH TEORI

2.1. Kreativitas

Kreativitas setiap individu pada pekerjaannya akan memberikan dampak yang baik terhadap ketercapaian tujuan dan pengembangan organisasi tersebut, dimana individu itu bekerja. Konsep dan definisi tentang kreativitas telah banyak dikemukakan oleh para ahli di bidang manajemen dengan penekanan yang berbeda-beda. Landasan teori kreativitas berdasarkan beberapa sumber referensi, yaitu buku, jurnal, dan karya ilmiah lainnya.

Teori kreativitas ini, salah satunya dikemukakan oleh Colquitt, Lepine, & Wesson (2015:306-307), yang mendefinisikan kreativitas adalah penggunaan ide-ide baru dalam bekerja, memecahkan masalah dan melakukan tindakan-tindakan inovatif, dengan indikator kreativitas, yaitu: senang mempelajari hal-hal baru; berupaya menemukan peluang atau cara-cara baru yang lebih baik dalam bekerja; keyakinan dalam bekerja; dan keterbukaan menerima ide-ide baru yang lebih baik.

Sedangkan pendapat lain, yaitu menurut Gibson, Ivancevich, Donnely & Konopaske (2012:139-140), mendefinisikan kreativitas adalah perwujudan idea-idea/ gagasan yang unggul dalam bentuk peluang atau produk usaha sebagai langkah awal inovasi, dengan indikator kreativitas, yaitu: memiliki ego yang lebih; kecerdasan mencari peluang atau cara baru; keyakinan diri dalam

menemukan pemecahan masalah secara konstruktif; keberanian bertindak; dan keterbukaan terhadap idea- idea orang lain.

Demikian juga dari pendapat Kreitner & Kinicki (2010:361-362), mendefinisikan kreativitas adalah aktivitas mengembangkan sesuatu yang baru atau unik, dengan indikator kreativitas, yaitu: timbul dari dorongan dalam diri (*intrinsic motivation*); menggunakan pengetahuan dan kompetensi yang dimiliki; dan menyenangkan aktivitas yang menantang atau memecahkan masalah.

Sedangkan Champoux (2010:248-249), menyampaikan definisi kreativitas adalah kebebasan individu, yang bertanggung jawab untuk mengelola pekerjaannya sesuai kebijakan tempatnya bekerja, dengan indikator kreativitas, yaitu: kemampuan menciptakan usaha sendiri dan keinginan untuk menyenangkan pelanggan.

Pendapat dari Greenberg, Jerald & Robert (2008), mendefinisikan kreativitas adalah suatu proses yang dilakukan individu atau kelompok dalam menghasilkan karya atau ide yang lebih berguna, dengan indikator kreativitas, yaitu: kesesuaian hasil dengan kemampuan; kesesuaian kreativitas dengan kemampuan; dan dorongan motivasi intrinsik.

Berdasarkan hasil penelitian dari Ma, Jiang, Wang, & Xiong (2020:2), yang mendefinisikan kreativitas adalah tindakan menciptakan produk baru dan

berguna, ide baru, dan inovasi-inovasi, yang bermanfaat bagi pertumbuhan dan kesuksesan organisasi, dengan indikator kreativitas, yaitu: ide baru; produk baru dan berguna; inovasi-inovasi baru; dan bermanfaat bagi perkembangan organisasi.

Sedangkan hasil penelitian dari Sudrajat, Setiyaningsih dan Sarimanah (2020:70-73), mendefinisikan kreativitas adalah aktivitas mewujudkan idea-idea (gagasan) orisinal, baru atau unik melalui proses untuk mengatasi kesulitan/mengurangi hambatan agar menghasilkan produk, dengan indikator kreativitas, yaitu: digerakkan dari dalam diri (*intrinsic motivation*); kejelian mencari peluang atau cara baru; memunculkan ide-ide unik atau kreatif; dan menghasilkan produk oleh individu baik sesuatu yang baru/ original; mempelajari hal-hal baru; keterbukaan menerima ide-ide baru yang lebih baik; aktivitas yang menantang atau memecahkan masalah; dan menciptakan manfaat bagi lingkungannya (organisasi).

Hasil dari penelitian Wahyuni, Entang, dan Herfina (2019), yang mendefinisikan kreativitas adalah upaya seseorang untuk melahirkan suatu gagasan maupun karya nyata yang relatif berbeda dengan apa yang telah ada sebelumnya, dimana aktivitas tersebut memiliki kriteria proses, person dan produk kreatif, dengan indikator kreativitas, yaitu: mencipta, yaitu dapat menciptakan sesuatu yang baru; mensintesis, yaitu dapat

menggabungkan atau mensintesisakan sesuatu; memodifikasi, yaitu dapat meningkatkan atau mengubah sesuatu; dan membutuhkan faktor motivasi sangat penting perannya dalam pengembangan kreatif.

Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan Ranjbar, Rafiei, Shafiei, & Vahidreza (2019:282–288), mendefinisikan kreativitas adalah upaya untuk membuat perubahan yang disengaja dalam kekuatan sosial atau ekonomi suatu organisasi, penggunaan kemampuan mental untuk menciptakan ide atau konsep baru, juga kemampuan untuk membuat ide atau pemikiran baru dalam manajemen seperti mengembangkan produk baru, dengan indikator kreativitas, yaitu: upaya membuat perubahan; menciptakan ide atau konsep baru; kemampuan untuk membuat ide atau pemikiran baru; mengembangkan produk baru; dan memberikan kebaikan bagi organisasi

Penelitian lain yang dilakukan oleh Umyati, Sumardi dan Suhardi (2019), yang mendefinisikan kreativitas adalah tindakan yang menghasilkan pemikiran/gagasan baru dalam memecahkan masalah dan melakukan tindakan-tindakan inovatif, dengan indikator kreativitas, yaitu: perwujudan ide-ide (gagasan) yang unggul dalam bentuk peluang atau produk usaha; ide yang berguna untuk memecahkan masalah atau mengambil sebuah kesempatan; dan mengembangkan

produk asli, jasa, atau ide yang membuat kontribusi yang diakui secara sosial.

Sedangkan hasil dari penelitian lain dari Ghifar, Yusuf, Sumardi dan Wulandari (2019), yang mendefinisikan kreativitas adalah mewujudkan ide-ide baru dalam bekerja, memecahkan masalah dan melakukan tindakan-tindakan inovatif dengan pendekatan yang unik untuk memecahkan masalah dengan menggunakan teknologi dan sumber daya lainnya ke dalam proses yang unik yang membedakan prestasi dari setiap orang dalam organisasi, dengan indikator kreativitas, yaitu: Ide-Ide baru; konsep baru; cara berpikir baru; menemukan sesuatu yang baru; menghasilkan sesuatu yang baru; senang mempelajari hal-hal baru; pikiran dan ide yang bermanfaat; berupaya menemukan peluang atau cara-cara baru yang lebih baik dalam bekerja; keyakinan dalam bekerja; dan keterbukaan terhadap penemuan ide-ide baru orang lain yang lebih baik.

Demikian juga hasil dari penelitian Sugiarti, Retnowati dan Suhardi (2018), mendefinisikan kreativitas adalah tindakan untuk menciptakan ide-ide baru, suatu gagasan baru maupun karya nyata yang relatif berbeda dengan apa yang sebelumnya dan menjadi daya pendorong dalam bekerja, dengan indikator kreativitas, yaitu: adanya dorongan motivasi dari dalam; keyakinan diri dalam menemukan pemecahan masalah; keberanian bertindak; kecerdikan mencari peluang

atau cara baru; keterbukaan terhadap idea-idea orang lain; hubungan antara kesesuaian hasil dengan kemampuan; dan kesesuaian kreativitas dengan kemampuan.

Penelitian lain dari Sultika, Budi dan Hartijasti (2017:179-199), mendefinisikan kreativitas adalah individu yang memiliki kesadaran dan kepekaan terhadap masalah, memori yang baik, dan tingkat tinggi kemampuan beradaptasi, dengan indikator kreativitas, yaitu: memiliki ide-ide baru; tata kerja yang berguna; kemampuan menciptakan suasana kerja yang kondusif untuk mencoba ide, pemikiran, dan praktik baru; mudah beradaptasi terhadap perubahan; dan cepat menemukan masalah dan menyelesaikannya dengan cari yang lebih baik.

Penelitian lain dari Ngalimun, dkk (2013), mendefinisikan kreativitas adalah proses bekerja keras dan terus menerus sedikit demi sedikit untuk membuat perubahan dan perbaikan terhadap pekerjaan yang dilakukan, dengan indikator kreativitas, yaitu: senang mengamati adanya masalah; sering membuat asumsi tentang kekurangan; menilai hasil asumsinya; dan menyampaikan hasil-hasil asumsinya.

Lebih lanjut hasil dari penelitian Yubo, Gao, Fei, Tingrui & Zhilan (2011:411-431), mendefinisikan kreativitas adalah aktivitas mewujudkan ide-ide orisinal menjadi produk, layanan atau proses yang bermanfaat, dengan indikator

kreativitas, yaitu: mengembangkan ide-ide unik (berbeda dari yang sudah ada); menciptakan manfaat bagi lingkungannya (organisasi); dan mewujudkannya dalam bentuk verbal (saran-saran), proses (metode), atau produk jadi.

Sedangkan menurut hasil penelitian Lakoy (2015:981-991), yang mendefinisikan bahwa kreativitas adalah inisiatif terhadap suatu proses atau ide yang bermanfaat, tepat, dan bernilai terhadap suatu tugas yang sesuai dengan pedoman atau petunjuk yang tidak lengkap sehingga menuntun kita untuk mengerti atau menemukan sesuatu yang baru, dengan indikator kreativitas, yaitu: memiliki inisiatif/ide, menemukan sesuatu yang baru, dan mengikuti aturan yang ada.

Demikian juga halnya dengan hasil penelitian Budio dan Fadlan (2020:6-8), yang mendefinisikan kreativitas sebagai kemampuan untuk menampilkan alternatif dari cara kerja yang sudah ada atau dari prosedur kerja yang biasa dilakukan, yang dapat melahirkan pengungkapan yang unik, berbeda, orisinal, hal baru, efisien, tepat sasaran dan tepat guna, dengan indikator kreativitas, yaitu: mempunyai jiwa penasaran, ingin selalu menanyakan tentang segala sesuatu yang masih belum jelas dipahaminya.; setiap hal dianalisisnya terlebih dulu, kemudian disaringnya, dikualifikasi untuk telaah dan dimengerti, untuk kemudian diendapkannya dalam “gudang” pengetahuannya; secara intuitif, guru

memiliki kemampuan dibawah sadar untuk menghubungkan-gagasan-gagasan lama guna membentuk ide-ide atau gagasan-gagasan baru; memiliki disiplin diri (*self-discipline*) yang tinggi. hal ini mengandung arti, memiliki kemampuan untuk melakukan pertimbangan-pertimbangan antara analisis dan intuisi untuk diambilnya sebagai keputusan akhir; tidak akan puas dengan hasil sementara. guru kreatif tidak menerima begitu saja setiap hasil yang belum memuaskannya; suka melakukan introspeksi. karakter ini mendikasikan kemampuan untuk menaruh kepercayaan terhadap gagasan-gagasan orang lain secara demokratis tanpa memandang asal usul; dan mempunyai kepribadian yang kuat, tidak mudah diberi instruksi tanpa pemikiran.

Demikian selanjutnya hasil dari penelitian Darma (2020:60), mendefinisikan kreativitas adalah perilaku seseorang dalam mengekspresikan dan mewujudkan potensi daya pikir untuk menghasilkan sesuatu yang baru dan unik atau untuk mengkombinasikan sesuatu yang ada menjadi sesuatu yang lain agar lebih menarik, dengan indikator kreativitas, yaitu: mewujudkan gagasan, ketertarikan terhadap tugas-tugas majemuk yang dirasakan sebagai tantangan, fleksibilitas dalam perubahan, pemecahan masalah, penciptaan sesuatu yang baru.

Berdasarkan pendapat ahli dan hasil kajian kreativitas beberapa teori tersebut di atas, maka dapat

disintesis bahwa kreativitas adalah tindakan individu untuk menemukan, menciptakan, mencari peluang, mempelajari dan mengembangkan gagasan-gagasan (ide-ide) baru dan unik dalam bekerja yang berguna bagi dirinya, organisasi maupun orang lain. Lebih lanjut berdasarkan teori tersebut, kreativitas guru memiliki indikator: 1) Motivasi dari dalam diri, 2) Ide-ide (gagasan-gagasan) baru, 3) Cara-cara baru dan unik dalam menyelesaikan permasalahan, 4) Keterbukaan terhadap penemuan ide-ide baru dari orang lain yang lebih baik, 5) Pengembangan hasil karya yang sudah ada, dan 6) Kemanfaatan produk yang dihasilkan.

2.2. Keterkaitan Kerja

Adanya keterkaitan kerja dari setiap karyawan pada suatu organisasi dan atau perusahaan, akan dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan kreativitas terhadap setiap individu yang terlibat dalam organisasi tersebut. Konsep dan definisi tentang keterkaitan kerja telah banyak dikemukakan oleh para ahli di bidang manajemen dengan penekanan yang berbeda-beda. Landasan teori keterkaitan kerja ini berdasarkan beberapa sumber referensi, yang diambil dari buku, jurnal, dan karya ilmiah lainnya.

Teori keterkaitan kerja ini, salah satunya dikemukakan oleh Robbins & Timothy (2013:74-75), mendefinisikan keterkaitan kerja adalah sejauhmana

seorang mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaan mereka, secara aktif berpartisipasi didalamnya dan menganggap tingkat kinerja yang dianggap penting untuk harga dirinya, dengan indikator keterikatan kerja, yaitu: tingkat kinerja dianggap penting bagi harga dirinya dan berpartisipasi aktif dalam pekerjaannya.

Definisi teori keterikatan kerja tersebut, didukung oleh Laurie (2008; 844), mendefinisikan keterikatan kerja adalah tingkat komitmen anggota terhadap pekerjaan atau organisasi, dengan indikator keterikatan kerja, yaitu: *moral involvement is based on the individual's belief in, and value placed on* (keterikatan karena keyakinan dan nilai-nilai dalam diri individu) dan *goal involvement to the organization's goals* (keterikatan bekerja karena tertarik/terpanggil oleh tujuan yang ingin dicapai organisasi).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Leonardo, Ferdinan dan Gatari (2020:15-28), mendefinisikan keterikatan kerja sebagai mediator karyawan dalam hubungan antara pekerjaannya yang dianggap penting dan intensitas untuk keberlangsungan perusahaan. Keterikatan Kerja sebagai mediating/ intervening variabel, dengan indikator keterikatan kerja, yaitu: pekerjaan itu penting bagi dirinya dan pekerjaan itu untuk mendukung keberlangsungan perusahaan (organisasi).

Demikian juga hasil penelitian Wingerden, Stoep, & Poell (2018; 3),

yang mendefinisikan keterikatan kerja sebagai kondisi pikiran yang positif, memuaskan dan berhubungan dengan pekerjaan, yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan partisipasi karyawan, dengan indikator keterikatan kerja, yaitu: bersemangat dan tangguh secara mental di tempat kerja; berdedikasi dan antusias terlibat dalam pekerjaan; dan konsentrasi dalam pekerjaannya.

Definisi berdasarkan hasil penelitian Abdallah, Obeidat, Aqqad, Al Janini & Dahiyat (2017:28-53), dengan mendefinisikan keterikatan kerja adalah tingkat dimana karyawan diidentifikasi secara psikologis dengan pekerjaannya atau pentingnya pekerjaan dalam citra diri secara total pekerjaannya, dengan indikator keterikatan kerja, yaitu: peduli dengan pekerjaannya; pekerjaan penting bagi citra dirinya; pekerjaan sesuai dengan persepsi kinerjanya; mandiri; dan percaya diri.

Definisi tersebut didukung dengan hasil penelitian Kinicki, William & Robbins (2017:349), mendefinisikan keterikatan kerja adalah sejauhmana tingkat seorang karyawan mengidentifikasi diri dengan pekerjaannya, berpartisipasi aktif didalamnya, dan menganggap kinerja pekerjaannya penting bagi pekerjaannya atau harga dirinya, dengan indikator keterikatan kerja, yaitu: menganggap kinerja pekerjaannya penting harga dirinya; peduli dengan pekerjaannya; dan berkontribusi terhadap pekerjaannya,

Demikian juga hasil penelitian yang dilakukan oleh Shaheen & Farooqi (2014), dimana keterikatan kerja didefinisikan sebagai identifikasi individu atau komitmen untuk pekerjaannya, dengan indikator keterikatan kerja, yaitu: *the work done is importance/ worth towards work assigned to individual* (pekerjaan yang dilakukan adalah penting/bernilai terhadap pekerjaan yang ditugaskan untuk individu); *the job considers very crucial part of his/their lives* (pekerjaan itu dianggap sebagai bagian yang sangat penting dari kehidupannya); dan *the job is essential for his/their self esteem* (pekerjaan itu penting untuk harga dirinya).

Definisi hasil penelitian disampaikan oleh Somani & Khrisnan (2014:7-19), yang mendefinisikan keterikatan kerja adalah identifikasi atau komitmen psikologis individu terhadap pekerjaannya, dengan indikator keterikatan kerja, yaitu: *work as a central life interest* (bekerja sebagai minat utama kehidupan); *active participation in the job* (partisipasi aktif dalam pekerjaan); *performance as central of self- esteem* (kinerja sebagai pusat harga diri); dan *performance consistent with self-concept* (kinerja konsisten dengan konsep diri).

Definisi hasil penelitian dari Rizwan, Khan, & Saboor (2011:77-85), dimana mendefinisikan keterikatan kerja adalah dedikasi seseorang dalam waktu yang signifikan terhadap pekerjaannya dan sangat terlibat dalam pekerjaan itu,

dengan indikator keterikatan kerja, yaitu: *empowerment, degree of decision making that can be handle by employee* (tingkat pengambilan keputusan yang dapat dilakukan oleh karyawan); *information, degree of information as feedback of his work* (derajat informasi sebagai umpan balik karyanya); *knowledge, reflects the competency level of employee to enhance and upgrade his work* (mencerminkan tingkat kompetensi karyawan untuk meningkatkan dan meningkatkan pekerjaannya); dan *reward, financial and nonfinancial benefits provided to the employee* (manfaat finansial dan non finansial yang diberikan kepada karyawan).

Demikian juga definisi dari hasil penelitian oleh Mehta (2011:114-126), mendefinisikan keterikatan kerja adalah identifikasi psikologis dengan pekerjaan, sejauhmana seorang karyawan mengidentifikasi pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi didalamnya, dan menganggap kinerja pekerjaannya penting bagi harga dirinya, dengan indikator keterikatan kerja, yaitu: pekerjaan memenuhi kebutuhan psikologisnya; pekerjaan penting bagi harga dirinya; puas dengan pekerjaannya; dan komitmen terhadap karier dan organisasinya.

Demikian juga definisi keterikatan kerja dari hasil penelitian Lioa & Lee (2009:22-

36), mendefinisikan keterikatan kerja adalah keterikatan yang sangat besar dari individu untuk pekerjaannya,

yang dapat berasal dari melakukan pekerjaan secara efektif, dengan indikator keterikatan kerja, yaitu: *the job is his interest* (pekerjaan adalah minatnya); *the job makes his identity* (pekerjaan membuat identitasnya); *he has competency to his job* (memiliki kompetensi untuk pekerjaannya); *he contributes to positive work outcomes* (berkontribusi pada hasil kerja yang positif); dan *the goals of the job is personally and organizationally compatible* (sasaran pekerjaan cocok secara pribadi dan organisasi).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bersama Britt, Dickinson, Shortridge & McKibben (2007:145-150), dengan mendefinisikan keterikatan kerja sebagai sejauhmana pekerjaan terkait dengan citra diri seseorang itu mengarah pada keterikatan seseorang (berinvestasi) dalam melakukan suatu pekerjaan, yang meliputi kognitif, emosional, dan fisik dalam pekerjaan, dengan indikator keterikatan kerja, yaitu: *clarity of the job guideline* (kejelasan pekerjaan); *personal control of job performance* (prospek untuk berprestasi); *personal relevance of job to identity and training* (kesempatan pengembangan pribadi); dan *importance of the job* (pentingnya pekerjaan bagi individu).

Demikian juga definisi yang dikemukakan Chen & Chiu (2009:474-494), mendefinisikan keterikatan kerja adalah identifikasi psikologis dengan pekerjaan seseorang serta sejauhmana

pekerjaan itu dilakukannya, dengan indikator keterikatan kerja, yaitu: pekerjaan menjadi bagian penting individu; mandiri; percaya diri; dan pekerjaan sesuai dengan persepsi kinerjanya.

Berdasarkan pendapat ahli dan hasil kajian keterikatan kerja beberapa teori tersebut di atas, maka dapat disintesis bahwa keterikatan kerja adalah identifikasi komitmen individu terhadap pekerjaannya, aktif berpartisipasi didalamnya dan menganggap tingkat kinerja yang dihasilkannya sangat penting untuk harga dirinya. Lebih lanjut berdasarkan teori tersebut, keterikatan kerja memiliki indikator: 1) Pentingnya pekerjaan bagi individu, 2) Tertarik/terpanggil oleh tujuan yang ingin dicapai organisasi, 3) Memiliki kompetensi untuk pekerjaannya, 4) Kesempatan pengembangan diri, 5) Berpartisipasi aktif terhadap pekerjaan, dan 6) Tingkat kinerja dianggap penting bagi harga dirinya.

2.3. Penelitian Yang Relevan

Adapun penelitian yang relevan terkait penelitian ini sebagai berikut

- a. Penelitian yang dilakukan oleh Wajong, Dadang, Wylen dan Bernarto (2020), yang berjudul: *Persepsi Karyawan pada CSR, Keterlibatan Karyawan, dan Kepemimpinan Etis Pengaruhnya terhadap Kreativitas Karyawan*, dimana hasil penelitiannya

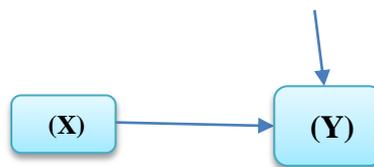
menunjukkan, bahwa keterikatan karyawan memiliki pengaruh positif terhadap kreativitas karyawan, dapat dilihat koefisien jalur antara kedua variabel tersebut

- b. Penelitian yang dilakukan oleh Judeh (2011: 202-209), yang berjudul: *An Examination of the Effect of Employee Involvement on Teamwork Effectiveness: An Empirical Study,*” dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pengaruh yang signifikan antara variabel *teamwork* terhadap keterikatan kerja dengan menghasilkan ($t = 18.082, p < .01$);, dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *teamwork* dengan keterikatan kerja dengan menghasilkan. nilai signifikansi sebesar 0,00 (Sig.0,05).

III. METODOLOGI

Penelitian ini dilaksanakan di Kota Madiun, Provinsi Jawa Timur. Rancangan dan konstelasi penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan alur penelitian korelasional (Sugiyono, 2019). Untuk tujuan penelitian, didukung teori bantuan ilmiah dengan model statistik.

Model analisis yang diuji dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 1. Konstelasi Penelitian

Keterangan :

X : Variabel Keterikatan Kerja (Variabel Mandiri),

Y : Variabel Kreativitas Guru (Variabel Terikat).

Populasi adalah generalisasi wilayah yang terdiri dari: objek/ subjek yang dimiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, dimana penelitian ini berjumlah 163 guru MTs di Kota Madiun. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel penelitian berjumlah 116 guru yang ditentukan dengan menggunakan teknik *pengambilan sampel acak proporsional*.

Berdasarkan kajian teori dan kerangka kerja di atas, dapat mengajukan hipotesis penelitian bahwa terdapat hubungan positif antara keterikatan kerja dengan kreativitas guru sehingga keterikatan kerja dapat meningkatkan kreativitas guru.

IV. HASIL DAN DISKUSI

Pengujian hipotesis penelitian ini menggunakan regresi dan korelasi. Hipotesis dianalisis dengan regresi sederhana dan korelasi.

Tabel 1. Regresi Model Rangkuman dan Hasil Uji Signifikansi

Korelasi	Model Regresi	Hasil
Y atas X	$\hat{Y} = 78.992 + 0,429X$	Sig

Tabel 2. Rangkuman Hasil Uji Hipotesis Penelitian

Hipotesis	Koefisien Korelasi	Uji Statistik	Keputusan	Kesimpulan
Keterikatan Kerja (X) dengan Kreativitas Guru (Y),	0,532	H ₀ : $\rho_3 \leq 0$ H : $\rho > 0$	H ₀ ditolak H diterima	Hubungan Positif

Dengan berdasarkan uji ini maka dinyatakan, persamaan kreativitas $\hat{Y}=78.992+0,429X_3$ dapat digunakan berdasarkan keterikatan kerja. Persamaan ini memiliki arti bahwa setiap kenaikan satu unit Keterikatan Kerja (X₃) akan meningkatkan 0,429 tingkat Kreativitas Guru (Y) dengan konstanta sebesar 78.992. Demikian juga pada berdasarkan Uji Linieritas, diperoleh nilai probabilitas (sig.) pada *deviation from linearity* sebesar 0,754 lebih dari α (0,05 atau 0,01) maka penyimpangan dari keadaan linier tidak signifikan, artinya regresi antara dua variabel (keterikatan kerja dengan kreativitas guru) adalah Linier.

Berdasarkan Uji Koefisien Korelasi, untuk melihat kekuatan hubungan antara Keterikatan Kerja (X) dengan Kreativitas Guru (Y) yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi, nilai R (koefisien korelasi) keterikatan kerja dengan kreativitas guru (r_y) sebesar 0,532. Nilai r_y sebesar $0,532 > 0$ dimaknai bahwa

terdapat hubungan positif antara Keterikatan Kerja (X) dengan Kreativitas Guru (Y) dimana berdasarkan kriteria *Guilford* bahwa nilai r_y sebesar 0,532 dimaknai hubungan tersebut Cukup Kuat.

Koefisien korelasi antara keterikatan kerja dengan kreativitas guru (r_y) sebesar 0,532. Nilai r_y sebesar $0,532 > 0$ dimaknai sebagai terdapat hubungan positif antara Keterikatan Kerja (X) dengan Kreativitas Guru (Y) dengan nilai probabilitas (sig.) 0,000 kurang dari α (0,05 atau 0,01) menyatakan bahwa korelasi tersebut signifikan.

Sedangkan nilai Koefisien Determinasinya, nilai $r_y = 0,532^2 = 0,2830$ artinya 28,30% keragaman pada Kreativitas Guru (Y) dapat dijelaskan oleh keragaman pada Keterikatan Kerja (X₃) atau kontribusi Keterikatan Kerja (X) dengan Kreativitas Guru (Y) terhadap Kreativitas Guru (Y) sebesar 28,30%, sedangkan 71,70% sisanya

merupakan kontribusi dari faktor lain di luar keterikatan kerja.

Oleh karena itu, dengan diketahui nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,532, yang berarti bahwa variabel Keterikatan Kerja (X) dengan Kreativitas Guru (Y) memiliki korelasi atau hubungan cukup kuat. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,283, yang menunjukkan bahwa 28,30% variasi dari variabel Kreativitas Guru (Y) dipengaruhi oleh faktor Keterikatan Kerja (X) dengan Kreativitas Guru (Y), sedangkan sisanya 71,70% dipengaruhi oleh faktor lain.

Keterikatan kerja adalah identifikasi komitmen individu terhadap pekerjaannya, aktif berpartisipasi didalamnya dan menganggap tingkat kinerja yang dihasilkannya sangat penting untuk harga dirinya. Keterikatan kerja ini sebagai dorongan penguat bagi setiap guru dalam bekerja di sekolah dikarenakan guru merasakan pentingnya pekerjaan tersebut, tertarik/terpanggil oleh tujuan yang ingin dicapai organisasi, kompetensi yang dimiliki untuk pekerjaan itu, adanya kesempatan pengembangan diri, keinginan berpartisipasi aktif terhadap pekerjaan di madrasah tersebut, dan hasil dari tingkat kinerjanya dianggap hal penting bagi harga dirinya.

Adanya keterikatan kerja dari guru, maka akan memberikan stimulus motivasi guru dari dalam diri sendiri, ide-ide (gagasan-gagasan) baru, cara-

cara baru dan unik dalam menyelesaikan permasalahan, keterbukaan terhadap penemuan ide-ide baru dari orang lain yang lebih baik, pengembangan hasil karya yang sudah ada, dan kemanfaatan produk yang dihasilkan.

Oleh karena itu, diharapkan dengan adanya keterikatan kerja dari guru yang baik, mandiri dan kuat ini, maka akan memberikan dorongan semangat bagi setiap guru untuk memiliki kreativitas di sekolah.

Temuan mengenai hubungan antara keterikatan kerja dengan kreativitas guru pada penelitian ini didukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wajong dan Bernarto (2020), yang berjudul: *Persepsi Karyawan pada CSR, Keterlibatan Karyawan, dan Kepemimpinan Etis Pengaruhnya terhadap Kreativitas Karyawan*”, dimana hasil penelitiannya bahwa keterikatan karyawan memiliki pengaruh positif terhadap kreativitas karyawan, yaitu sebesar 0.434 dan t hitung sebesar 3,363.

Demikian juga hasil penelitian yang dilakukan oleh Herawati dan Setiawan (2020; 241-246), yang berjudul; *Keterkaitan Antara Keterlibatan Karyawan, dan Kinerja Karyawan: Kreativitas Karyawan*, dimana hasil penelitiannya menjelaskan bahwa hubungan antara variabel keterikatan kerja dengan kreativitas karyawan dinyatakan positif dan signifikan dengan nilai t hitung sebesar

5.052 dengan tingkat signifikansi 0.000 dan nilai β sebesar 0.743.

Secara umum terdapat kesamaan hasil dalam penelitian ini, bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara keterikatan kerja dengan kreativitas guru. Implikasinya adalah guru madrasah tsanawiyah perlu memperkuat keterikatan kerja ini guna meningkatkan kreativitas guru.

Berdasarkan paparan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa keterikatan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan dalam menstimulasi kreativitas guru, sehingga implikasinya bagi guru madrasah tsanawiyah diharapkan untuk terus berusaha memperkuat keterikatan kerja ini dikarenakan pentingnya pekerjaan bagi individu akan mendorong semangat setiap guru untuk bekerja, guru tertarik/terpanggil oleh tujuan yang ingin dicapai organisasi sehingga guru yang baik akan membantu ketercapaian tujuan

madrasah, guru memiliki kompetensi untuk pekerjaannya sehingga guru bekerja dengan profesional, guru berkesempatan untuk pengembangan dirinya di madrasah sehingga guru akan berpartisipasi aktif terhadap pekerjaannya dimana pada akhirnya tingkat kinerja dianggap penting bagi harga dirinya.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, pembahasan hasil penelitian dan hipotesis yang telah diuji, dapat disimpulkan bahwa:

1. Peningkatan kreativitas guru dapat dilakukan dengan penguatan keterikatan kerja,
2. Adanya hubungan positif yang signifikan antara keterikatan kerja dengan kreativitas guru sehingga penguatan keterikatan kerja dapat meningkatkan kreativitas guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdallah, A.B., Obeidat, B.Y, Aqqad, N.O, Al Janini, M. N. K.and Dahiyat, S.E. (2017). *An Integrated Model of Job Involvement, Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Structural Analysis in Jordan's Banking Sector*. Communications and Network.
- Angelo, K dan Brian K.W. (2008). *Managemen A Practical Introduction*, New York: McGraw- Hill.
- Britt, T.W., Dickinson, J.M., Shortridge, T.M.G. and McKibben, E. S. (2007). *Self- Engagement at Work*, in D. L. Nelson and C. L. Cooper (Eds.). *Positive Organizational Behavior*, London: Sage Publications.
- Cahyandani, P.T. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Surabaya*, Jurnal Ilmu Manajemen Volume 9, Nomor 1. Universitas Negeri Surabaya.
- Chen, C-C., & Chiu, S-F. (2009). *The Mediating Role of Job Involvement in the Relationship Between Job Characteristics and Organizational Citizenship Behavior*. The Journal of Social Psychology. <http://doi:10.3200/socp.149.4.474-494>.
- Champoux, J.E. (2010). *Organizational Behavior: Integrating Individuals, Groups, and Organizations*. Fourth Edition, New York & London: the Taylor & Francis e-Library.
- Colquitt, J.A. Lepine, J.A. Wesson, M.J. (2015) *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in The Workplace*. Fourth Edition, New York: McGraw-Hill.
- Creswell, J.W. (2009). *Research Design: Qualitative, Quantitative. And Mixed Methods Approaches*, London: Sage Publications.
- Gibson, J.M. Ivancevich, J.H. Donnely, & R. Konopaske. (20212). *Organizations: Behavior, Structure & Processes*, Fourteenth Edition, New York: McGraw-Hill Companies.
- Greenberg, J. dan Robert A.B. (2008). *Behavior In Organization*. Eighth

Edition. Prentice Hall, New Jersey.

doi:10.5539/ijbm.v6n9p202,
www.ccsenet.org/ijbm

Herawati, Yusleli; Sayuti, A. Jalaludin; Widarti, Gst. Ayu Oka dan Setiawan, Heri, Keterkaitan Antara Keterlibatan Karyawan, dan Kinerja Karyawan: Kreativitas Karyawan sebagai Variabel Mediasi, Politeknik Negeri Sriwijaya, Palembang. Akuntabel 17 (2),

2020. Pp.241-246, <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/AKUNTA> BEL ISSN: 0216-7743 - eISSN: 2528-1135 241;

Y., Sayuti, A.J., Widarti, G.A.O dan Setiawan, H. (2020). *Keterkaitan Antara Keterlibatan Karyawan, dan Kinerja Karyawan: Kreativitas Karyawan*, Politeknik Negeri Sriwijaya, Palembang. Akuntabel 17 (2), 2020.

<http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/AKUNTABEL> ISSN: 0216-7743 - eISSN: 2528-1135 241;

Judeh, Mahfuz (2011). *An Examination of the Effect of Employee Involvement on Teamwork Effectiveness: An Empirical Study*, International Journal of Business and Management, Vol.6, No. 9; September 2011, ISSN 1833-3850E-ISSN 1833-8119,

Kinicki, Angelo and William, Brian K, dan Robbins dan Coulter (2014), *Management: A Practical Introduction. A Promise: to Make Learning Management Easy, Efficient, and Affective*. 5th Edition: McGraw-Hill Connect Management.

Laurie J. Mullins. (2008). *Management and Organisational Behaviour*. Harlow, Essex, England: Pearson Education.

Leonardo S., Ferdinan dan Gatari, E. (2020). *The Mediating Role of Work Engagement in The Relationship Between Meaningful Work and Turnover Intention of Millennials*, Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi, Vol 5, No 1 (2020), ISSN 2502-9363 (print); ISSN 2527-7456 (online), DOI: <http://dx.doi.org/10.21580/pjpp.v5i1.4305>.<http://journal.walisongo.ac.id/index.php/Psikohumaniora/2>.

Lioa, C-S and Lee, C-W. (2009). *An Empirical Studies of Employee Job Involvement and Personality Traits: The Case of Taiwan*. International Journal of Economics and Management, Vol. 3, No. 1, 2009.

- Luthans, Fred. (2006). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*, 12th Edition, The McGraw-Hill Companies, New York; 2006, ISBN: 978-0-07-353035-2, MHID: 0-07-353035-2.
- McShane, S.L. & Glinow, M.A.V. (2010). *Organizational Behavior: Emerging Knowledge and Practice for The Real World*, 5th Ed., The McGraw-Hill Companies, New York, 2010, ISBN-13: 978-0-07-338123-7.
- Mehta, Sandhya, (2011). *Job Involvement Among Working Women*, International Journal of Multi-disciplinary Research. Vol 1, Issue 2, 2011.
- Musinguzi, C., Namale, L., Rutebemberwa, E., Dahal, A., Nahiryantege, Patricia & Kekitiinwa, A. (2021). *The Relationship Between Leadership Style and Health Worker Motivation, Job Satisfaction and Teamwork in Uganda*, Journal of Healthcare Leadership, <https://www.dovepress.com/> by 115.178.195.177 on 16-Jan-2021.
- Ngalimun, Haris, dkk, (2013). *Perkembangan dan Pengembangan Kreativitas*, Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- R. Kreitner and A. Kinicki. (2010). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Rizwan, M., Khan, D.J. & Saboor, F. (2011). *Relationships of Job Involvement with employee Performance: Moderating Role of Attitude*, European Journal of Business and Management, Vol. 3, No. 8, 2011, Malaysia.
- Stephen, P.R. dan Timothy, A.J. (2013). *Organizational Behavior*, London: Pearson Education Ltd.
- Stephen, P.R. dan Timothy, A.J. (2013), *Organizational Behavior, Edition 15*, New Jersey: Prentice Hall.
- Salu, O.J.R., & Hartijasi, Y. (2018). *Analisis Pengaruh Work Engagement Sebagai Mediator Antara Job Resources dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Commitment Dan Job Performance di Lembaga Pendidikan Indonesia Amerika*, Jurnal Bisnis Manajemen dan Informatika (JBMI), Vol. 14, No. 3 Februari 2018, Universitas Indonesia.
- Shaheen, A. and Farooqi, Y. A. (2014). *Relationship among Employee Motivation, Employee Commitment, Job Involvement, Employee Engagement: A Case Study of University of Gujrat*,

- Pakistan. *International Journal of Multidisciplinary Sciences and Engineering*, Vol. 5, No. 9, September 2014.
- Somani, A., & Khrisnan, V.R. (2014). *Impact of Charismatic Leadership and Job Involvement on Corporate Image Building. Journal of Management and Labour Studies*, Vol. 29, No. 1, Feb.2004.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif*, Cetakan Kedua, Bandung: Alfabeta, 2017, ISBN 978-602-289-373-8.
- Sugiyono, (2019). *Statistik untuk Penelitian*, Cetakan Ketiga puluh, Bandung: Alfabeta, 2019, ISBN 978-979-843-310-8.
- Sulistyo, Adhe Rachman & Suhartini. (2019). *The Role of Work Engagement in Moderating the Impact of Job Characteristics, Perceived Organizational Support, and Self-Efficacy on Job Satisfaction*, IJBE (Integrated Journal of Business and Economics). e-ISSN:2549-3280/p-ISSN:2549-5933, Islamic University of Indonesia, 2019, DOI: 10.33019/ijbe.v3i1.112.
- Wingerden, J.V., Stoep, O.V.D., and Poell, R. (2018). *Meaningful Work and Work Engagement: The Mediating Role of Perceived Opportunities to Craft and Job Crafting Behavior*, *International Journal of Human Resource Studies* ISSN 2162-3058 2018, Vol. 8, No. 2, p.3, <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v8i2.12635>, <http://www.ijhrs.macrothink.org/>
- Yubo Hou, Ge Gao, Fei Wang, Tingrui Ri, and Zhilan Yu (2011).. *Organizational Commitment and Creativity*. *Annals of Economics and Finance*, Vol. 12 (2), 2011.