Neraca
3025-1192
Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi
(2024), 2 (10): 682-694

PENGARUH KREATIVITAS DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN KERJA DI PT. XYZ

Israel Eko Bima Sutopo [1)], Andi Heru Susanto [2)]
Universitas Media Nusantara Citra

Correspondence		
Email: israel.sutopo@mncu.ac.id	No. Telp:	
Submitted 7 Juli 2024	Accepted 10 Juli 2024	Published 17 Juli 2024

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of creativity and employee development on job satisfaction at PT. XYZ. The background of the study emphasizes the importance of quality employees, who have the skills and abilities to complete the work well and continue to improve these abilities consistently. Therefore, this study highlights the importance of an effective management strategy, which not only pays attention to salary aspects but also fairness, management support, and a collaborative work environment to improve employee welfare. This study uses a quantitative approach with an online survey technique. Data were collected from 297 respondents who were samples from a population of 2,000 employees at PT. XYZ. Data analysis used multiple linear regression analysis to test the effect of independent variables (creativity and employee development) on the dependent variable (job satisfaction). The results showed that creativity had a negative and significant effect on job satisfaction. Conversely, employee development had a positive and significant effect on job satisfaction. Simultaneously, these two independent variables were significantly related to job satisfaction. The conclusion of this study is that a holistic and sustainable management strategy is essential in ensuring high job satisfaction at PT. XYZ, which ultimately supports the growth and sustainability of the company.

Kata kunci: *Creativity; Employee Development; Job Satisfaction; Human Resource Management*

PENDAHULUAN

Perusahaan atau organisasi merupakan entitas kompleks yang bertujuan untuk mengalokasikan sumber daya manusia secara efisien demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Fokus utama dari setiap organisasi adalah untuk mencapai keuntungan optimal dan memastikan kelangsungan hidup usaha dalam jangka Panjang (Sattvika, 2024). Di era globalisasi ini, persaingan bisnis semakin ketat, mendorong perusahaan untuk terus meningkatkan kualitas produk atau jasanya guna menarik minat dan kepercayaan pelanggan. Strategi pemasaran yang berorientasi pada nilai dan kepuasan pelanggan menjadi kunci utama dalam memenangkan pasar yang kompetitif. Dengan memprioritaskan inovasi dan adaptasi terhadap perubahan pasar, perusahaan dapat mempertahankan daya saingnya dan meraih kesuksesan yang berkelanjutan.

Setiap organisasi menginginkan karyawannya dapat bekerja secara efektif untuk mencapai keberhasilan perusahaan. Kepuasan karyawan merupakan faktor kunci dalam mencapai tujuan tersebut. Untuk itu, manajer perlu memahami kepentingan karyawan dalam mengembangkan metode yang obyektif dalam mengukur kepuasan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya (Sitinjak & Sari, 2024). Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan sikap positif terhadap tugas yang mereka lakukan.

PT. XYZ didirikan pada tahun 2011 di Indonesia. Sejak awal berdirinya, PT. XYZ telah menjadi salah satu pemimpin di industri niaga-el (*e-commerce*) di Indonesia, dengan fokus utama pada perdagangan elektronik. Perusahaan ini telah mencapai sejumlah pencapaian dan inovasi yang mencerminkan rekam jejaknya yang mengesankan sejak pendiriannya PT. XYZ memulai perjalanannya sebagai salah satu mal online terbesar di Indonesia pada tahun 2011. Komitmen perusahaan untuk menyediakan pengalaman berbelanja yang aman dan nyaman telah menjadi landasan operasional sejak awal. Inovasi seperti program cicilan 0% dan layanan

antar tengah malam telah membuat PT. XYZ menjadi pionir dalam industri niaga-el. Visi PT. XYZ adalah menjadi ekosistem perdagangan pilihan bagi konsumen dan institusi. Misi perusahaan adalah menjadi platform perdagangan dan gaya hidup melalui *omnichannel* yang terpercaya. Dengan kata lain, PT. XYZ tidak hanya berfokus pada transaksi bisnis elektronik tetapi juga ingin menjadi bagian integral dari gaya hidup pelanggan dengan menyediakan berbagai layanan dan pengalaman berbelanja.

Beberapa permasalahan yang ada di PT. XYZ, antara lain belum memiliki metrik atau cara untuk mengukur atau mengevaluasi tingkat kreativitas karyawan. Tanpa pemahaman yang jelas tentang tingkat kreativitas karyawan, sulit bagi perusahaan untuk mengetahui seberapa efektif upaya pengembangan kreativitas yang dilakukan. Lalu, adanya penurunan partisipasi dalam program pengembangan karyawan, menunjukkan potensi masalah dalam format, relevansi, atau strategi promosi, memerlukan evaluasi menyeluruh untuk mencari solusi peningkatan minat serta manfaatnya bagi karyawan PT. XYZ dalam jangka panjang. Kemudian, perbedaan antara gaji pokok karyawan PT. XYZ dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) DKI Jakarta, dan faktor-faktor seperti kebijakan manajemen, kesempatan karir, lingkungan kerja dan lainnya, dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja di antara karyawan, berpotensi mempengaruhi motivasi, kinerja, dan retensi karyawan.

Kepuasan karyawan menjadi prioritas bagi PT. XYZ, yang mengakui bahwa sumber daya manusia adalah faktor kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan memahami bahwa karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung menunjukkan sikap positif terhadap tugas yang mereka lakukan, sehingga meningkatkan produktivitas dan kinerja mereka. PT. XYZ berkomitmen untuk memastikan kepuasan kerja karyawan dengan memperhatikan berbagai aspek seperti interaksi dengan rekan kerja, dukungan dalam pengembangan keterampilan, dan kondisi lingkungan kerja. Dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang positif, PT. XYZ juga memperhatikan faktor-faktor seperti gaji yang memadai dan kesempatan promosi bagi karyawan (Sattvika, 2024). Dengan demikian, PT. XYZ memperlakukan sumber daya manusia sebagai aset yang berharga yang memerlukan pengelolaan yang cermat dan strategis guna mencapai tujuan perusahaan secara berkelanjutan.

Karyawan yang bermutu adalah mereka yang mempunyai kecakapan dan kemampuan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya serta dapat memelihara dan meningkatkan kecakapan dan kemampuannya itu secara teratur dan pasti (Sasono, 2021). Oleh karena itu, memahami bagaimana kreativitas dan pengembangan karyawan berdampak pada kepuasan kerja dapat membantu PT. XYZ membuat strategi manajemen yang lebih efektif untuk mencapai tujuan bisnisnya. Dalam menghadapi tantangan kepuasan karyawan, PT. XYZ perlu memperhatikan tidak hanya aspek gaji, tetapi juga faktor-faktor seperti keadilan, dukungan manajemen, dan lingkungan kerja yang kolaboratif untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan mempertahankan kinerja yang optimal. Oleh karena itu, strategi yang holistik dan berkelanjutan dalam pengelolaan kepuasan karyawan menjadi kunci dalam memastikan pertumbuhan dan keberlanjutan perusahaan di masa depan.

Human Resource Management adalah suatu pendekatan untuk mengelola orang di tempat kerja dengan cara yang memaksimalkan kontribusi mereka terhadap organisasi (Armstrong, 1988). *Human Resource Management* merupakan proses perencanaan dan pengelolaan personil yang dirancang untuk mencapai tujuan efisiensi organisasi, fleksibilitas, dan kualitas sumber daya manusia (Ivancevich & Glueck, 1989). *Human Resource Management* adalah disiplin manajemen yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi (Bratton & Gold, 1994). Dengan demikian *Human Resource Management* dapat dikatakan sebagai pendekatan yang menyeluruh dalam mengelola sumber daya manusia di organisasi, dengan fokus utama untuk memaksimalkan kontribusi individu terhadap tujuan organisasional.

Kreativitas adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menemukan dan menciptakan hal-hal baru, metode-metode baru, model-model baru, yang berguna bagi dirinya dan masyarakat (Wilaini et al., 2022). Kreativitas adalah kemampuan seseorang untuk melahirkan sesuatu yang baru, baik berupa gagasan maupun karya nyata, yang relatif berbeda dengan apa yang telah ada sebelumnya (Adhika et al., 2022). Kreativitas adalah kemampuan seseorang untuk menciptakan kombinasi baru berdasarkan data, informasi, atau unsur-unsur yang ada (Sari et al., 2022). Jadi dapat dikatakan, kreativitas merupakan kemampuan untuk menemukan, mengembangkan, dan melakukan hal-hal baru, apakah itu ide, teknik, atau model yang menawarkan nilai kepada individu dan peradaban. Selain itu, kreativitas terdiri dari beberapa dimensi, yaitu proses kreatif, karakteristik kreatif, hasil kreatif, dan lingkungan kreatif (Kaufman & Sternberg, 2019).

Pengembangan karyawan adalah proses sistematis mendidik dan memperoleh keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan baru individu, kelompok dan organisasi melalui penerapan pengembangan bakat, pelatihan dan pengembangan, pengembangan karir, dan inisiatif pengembangan organisasi (Kareem, 2019). Pengembangan karyawan merupakan sebuah upaya perusahaan dalam mengembangkan ataupun membuat karyawan jauh lebih terampil dan terstruktur dari sebelumnya dalam menghadapi tantangan terhadap perusahaan (Fajriani et al., 2022). Pengembangan karyawan merupakan suatu proses mengembangkan dan atau melepaskan keahlian manusia melalui pengembangan organisasi dan pelatihan personel dengan tujuan meningkatkan kinerja (Wahyuni et al., 2022). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa pengembangan karyawan adalah proses sistematis yang mencakup pengembangan bakat, pelatihan, kemajuan karir, dan kegiatan pengembangan organisasi. Selain itu, pengembangan karyawan terdiri dari beberapa dimensi, yaitu promosi jabatan, mutasi, pendidikan, dan pelatihan (Tamelan, 2022).

Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang positif dan optimis atas penilaian hasil kerja dan pengalaman kerja (Padmanabhan, 2021). Kepuasan kerja adalah perasaan puas dan tidak puas dari pekerja atau cerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya (Aniversari, 2022). Kepuasan kerja merupakan sebuah dimensi evaluasi yang menggambarkan kondisi seseorang atas persanaan dan sikapnya mengenai pengalamannya saat bekerja (Sudiantini & Saputra, 2022). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan yang diungkapkan dalam penilaian positif hasil kerja dan pengalaman. Selain itu, kepuasan kerja terdiri dari beberapa dimensi, yaitu jenis pekerjaan, gaji, promosi, pengawasan, dan rekan kerja (Setiani & Febrian, 2023).

Berdasarkan informasi di atas, penelitian ini bertujuan untuk menjawab beberapa pertanyaan utama, yaitu apakah terdapat pengaruh kreativitas terhadap kepuasan kerja di PT. XYZ, apakah terdapat pengaruh pengembangan karyawan terhadap kepuasan kerja di PT. XYZ, dan apakah kreativitas serta pengembangan karyawan memiliki pengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja di PT. XYZ. Sejalan dengan itu, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kreativitas terhadap kepuasan kerja, menganalisis pengaruh pengembangan karyawan terhadap kepuasan kerja, serta menganalisis pengaruh simultan antara kreativitas dan pengembangan karyawan terhadap kepuasan kerja di PT. XYZ.

Metode Penelitian

Metode penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif kuantitatif adalah metodologi yang digunakan untuk mengembangkan deskripsi yang melibatkan pengumpulan dan analisis data numerik untuk memberikan pemahaman objektif tentang karakteristik dan atribut subjek yang sedang dipelajari (Andrew & Guess, 2021). Desain pada penelitian ini adalah asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dengan penelitian ini maka dapat

dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala (Hertina et al., 2022).

Penelitian ini dilakukan pada penelitian pada bulan Mei - Juni 2024 di PT. XYZ, yang berlokasi di Jl. Budi Kemuliaan, Gambir, Kecamatan Gambir, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10110. Cakupan objek penelitian yang ditemukan oleh penulis terdiri dari dua variabel, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independent dalam penelitian ini, yaitu kreativitas (X1) dan pengembangan karyawan (X2). Sedangkan variabel dependent dalam penelitian ini, yaitu kepuasan kerja (Y). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 2000 orang yang merupakan karyawan PT. XYZ, dan jumlah sampel penelitian ini ditentukan sebanyak 297 responden berdasarkan tabel Isaac dan Michael. Dalam penelitian ini, skala Likert dimanfaatkan untuk menilai sikap, pendapat, atau persepsi individu terhadap suatu hal. Proses pengukuran dilakukan dengan mengumpulkan respons mengenai tingkat kesetujuan terhadap pernyataan-pernyataan terkait dengan topik penelitian (Likert, 1932). Operasionalisasi variabel adalah langkah untuk mengubah konsep abstrak menjadi sesuatu yang dapat diukur dan diamati secara konkret dalam penelitian. Berikut adalah operasional variabel yang telah disusun:

Tabel 1. Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Dimensi
1	Kreatvitas (X1) Kaufman & Sternberg (2019)	Kreativitas merupakan kemampuan untuk menemukan, mengembangkan, dan melakukan hal-hal baru, apakah itu ide, teknik, atau model yang menawarkan nilai kepada individu dan peradaban.	1. Proses Kreatif 2. Karakteristik Kreatif 3. Hasil Kreatif 4. Lingkungan Kreatif
2	Pengembangan Karyawan (X2) Tamelan (2022)	Pengembangan karyawan adalah proses sistematis yang mencakup pengembangan bakat, pelatihan, kemajuan karir, dan kegiatan pengembangan organisasi.	1. Promosi Jabatan 2. Mutasi 3. Pendidikan 4. Pelatihan
3	Kepuasan Kerja (Y) Setiani & Febrian (2023)	Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan yang diungkapkan dalam penilaian positif hasil kerja dan pengalaman.	1. Jenis Pekerjaan 2. Gaji 3. Promosi 4. Pengawasan 5. Rekan Kerja

A. Uji Kualitas Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menilai apakah pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam survei sesuai dengan apa yang ingin diukur. Jika pertanyaan-pertanyaan tersebut secara tepat mencerminkan topik yang diangkat dalam survei, maka dapat disimpulkan bahwa survei tersebut valid. Pada penelitian ini uji validitas dilakukan dengan teknik *Pearson Corelation* menggunakan SPSS. Adapun kriteria verifikasi pada uji ini, yaitu:

a. Jika r-hitung < r-tabel, berarti H0 diterima dan data dinyatakan tidak valid
b. Jika r-hitung > r-tabel, berarti H0 ditolak dan dinyatakan valid

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas mengacu pada tingkat keandalan atau kepercayaan suatu tes atau instrumen. Uji ini menilai sejauh mana konsistensi instrumen tersebut dan seberapa dapat diandalkannya. Suatu survei dianggap dapat diandalkan jika tanggapan seseorang terhadap pertanyaan tetap konsisten dari waktu ke waktu. Ketika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60, maka variabel tersebut dianggap dapat diandalkan atau reliabel.

B. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk memeriksa apakah residual atau variabel yang digunakan dalam model regresi mengikuti pola distribusi normal. Dalam penelitian ini, normalitas diuji secara statistik menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dalam perangkat lunak SPSS. Kesimpulan diambil berdasarkan pedoman berikut:

a. Jika nilai *Asymp. Sig* (2-tailed) > 0,05, maka data memiliki distribusi normal.
b. Jika nilai *Asymp.Sig* (2-tailed) < 0,05, maka data tidak memiliki distribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengevaluasi apakah terdapat korelasi antara variabel independent dalam model regresi. Ketika variabel bebas saling berkorelasi, dapat mengakibatkan masalah karena variabel tersebut tidak independen, yang menyebabkan koefisien regresi tidak dapat diinterpretasikan dengan benar. Multikolinearitas dapat terdeteksi dengan melihat nilai *tolerance* dan faktor inflasi varians (VIF). Pernyataan asumsi untuk *tolerance* dan VIF adalah sebagai berikut:

a. Jika VIF > 10 dan nilai *Tolerance* < 0.10, maka terjadi multikolinearitas.
b. Jika VIF < 10 dan nilai *Tolerance* > 0.10, maka tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian untuk menentukan apakah terdapat perbedaan dalam variasi variabel dalam model regresi dari satu residual pengamatan ke yang lain dilakukan menggunakan uji heteroskedastisitas. Uji *Breusch-Pagan* memerlukan regresi dari nilai residual independen yang telah dipangkatkan. Kriteria untuk mengambil keputusan terkait heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

a. Jika nilai signifikansi > 0,05, maka tidak adanya gangguan heteroskedastisitas.
b. Jika nilai signifikansi < 0,05, maka terdapat gangguan heteroskedastisitas.

C. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dapat memberikan pemahaman tentang seberapa besar pengaruh variabel independen (kreativitas dan pengembangan karyawan) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja), serta arah dan signifikansi hubungan tersebut. Persamaan regresi linear yang digunakan dalam penelitian tersebut dapat dituliskan sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = \beta 0 + \beta 1 X1 + \beta 2 X2 + \varepsilon}$$

Y : Variabel dependent (kepuasan kerja)
β0 : Intercept (konstanta)
β1 : Koefisien regresi untuk variabel X1 (kreativitas)
β2 : Koefisien regresi untuk variabel X2 (pengembangan karyawan)
X1: Variabel independent pertama (kreativitas)
X2: Variabel independent kedua (pengembangan karyawan)
ε : Kesalahan acak

D. Uji Hipotesis

1. Uji t

Uji statistik dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Dalam mengevaluasi pengaruh parsial dari perubahan pada variabel independen terhadap perubahan variabel dependen secara parsial dengan tingkat signifikansi 5% (α = 0,05), nilai t dibandingkan dengan ambang signifikansi (α). Dalam pengambilan keputusan:

a. Jika nilai p-value (Sig.) < 0,05, menunjukkan signifikansi statistik.
b. Jika nilai p-value (Sig.) > 0,05, menunjukkan tidak ada signifikansi statistik.

2. Uji F

Uji F statistik digunakan untuk mengevaluasi kinerja suatu model dan menentukan apakah variabel-variabel dalam model tersebut secara signifikan menjelaskan fenomena yang diteliti. Uji ini juga menunjukkan apakah variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap varians variabel dependen. Dalam uji ANOVA, nilai F diperoleh dengan membandingkan *mean squared regression* dengan *mean squared residual*. Jika nilai F hitung melebihi nilai F tabel (F-hitung > F-tabel) dan signifikansi kurang dari nilai *alpha* (biasanya 0,05), maka hal ini menunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependent. Keputusan dalam uji F didasarkan pada nilai signifikansi statistik (Sig. F).

1) Jika nilai Sig. F < 0,05 (H0 ditolak, signifikan secara statistik)
2) Jika nilai Sig. F > dari 0,05 (H0 diterima, tidak terdapat signifikansi statistik)

3. Koefisien Determinasi

Pengujian pada uji koefisien determinasi dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui kepastian sejauh mana dapat menjelaskan variabel terikat. Koefisien determinasi biasanya dinotasikan dengan R kuadrat dengan nilai dimulai dari 0 dan 1. Apabila nilai R mendekati 1, maka dikatakan bahwa variabel independen memberikan semua informasi yang terkait dengan pengaruh pada variabel dependen. Namun, jika nilai R^2 semakin kecil dari 1, maka dikatakan bahwa variabel independen memiliki keterbatasan dalam menjelaskan variabel dependen.

Hasil dan Pembahasan

A. Uji Kualitas Instrumen

1. Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Kreativitas (X1)

Uji Validitas Variabel Kreativitas (X1)				
Pernyataan	**N**	**Pearson Correlation** (r-hitung)	**Nilai r-tabel** (N=300, df=N-2=298, α=5%)	**Keterangan**
K1	300	0,293	0,113	Valid
K2	300	0,488	0,113	Valid
K3	300	0,226	0,113	Valid
K4	300	0,024	0,113	Tidak Valid
K5	300	0,407	0,113	Valid
K6	300	0,223	0,113	Valid
K7	300	0,156	0,113	Valid
K8	300	0,534	0,113	Valid
K9	300	-0,158	0,113	Tidak Valid
K10	300	0,279	0,113	Valid
K11	300	0,482	0,113	Valid
K12	300	-0,022	0,113	Tidak Valid
K13	300	-0,042	0,113	Tidak Valid
K14	300	0,184	0,113	Valid
K15	300	-0,350	0,113	Tidak Valid
K16	300	0,321	0,113	Valid
K17	300	0,181	0,113	Valid

K18	300	-0,072	0,113	Tidak Valid
K19	300	0,331	0,113	Valid
K20	300	0,073	0,113	Tidak Valid
K21	300	-0,322	0,113	Tidak Valid
K22	300	0,458	0,113	Valid
K23	300	0,144	0,113	Valid
K24	300	-0,079	0,113	Tidak Valid

Seperti yang dapat dilihat dari tabel di atas, hasil SPSS menunjukkan bahwa terdapat 15 butir pernyataan pada kolom *Pearson Correlation* yang valid, karena nilai r-hitung lebih tinggi dari nilai r-tabel 0,113. Namun, terdapat 9 butir pernyataan pada kolom *Pearson Correlation* yang tidak valid, karena nilai r-hitung lebih rendah dari nilai r-tabel. Pernyataan yang tidak valid tersebut, tidak diikut sertakan pada kuesioner.

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Pengembangan Karyawan (X)

Uji Validitas Variabel Pengembangan Karyawan (X2)				
Pernyataan	**N**	**Pearson Correlation** (r-hitung)	**Nilai r-tabel** (N=300, df=N-2=298, α=5%)	**Keterangan**
PK1	300	0,037	0,113	Tidak Valid
PK2	300	0,320	0,113	Valid
PK3	300	0,053	0,113	Tidak Valid
PK4	300	0,354	0,113	Valid
PK5	300	-0,320	0,113	Tidak Valid
PK6	300	0,475	0,113	Valid
PK7	300	0,597	0,113	Valid
PK8	300	0,201	0,113	Valid
PK9	300	0,216	0,113	Valid
PK10	300	0,593	0,113	Valid
PK11	300	0,113	0,113	Valid
PK12	300	0,411	0,113	Valid
PK13	300	0,227	0,113	Valid
PK14	300	0,347	0,113	Valid
PK15	300	0,366	0,113	Valid
PK16	300	0,208	0,113	Valid
PK17	300	-0,094	0,113	Tidak Valid
PK18	300	0,740	0,113	Valid
PK19	300	-0,507	0,113	Tidak Valid
PK20	300	0,551	0,113	Valid
PK21	300	0,386	0,113	Valid
PK22	300	-0,009	0,113	Tidak Valid
PK23	300	0,063	0,113	Tidak Valid
PK24	300	0,739	0,113	Valid

Seperti yang dapat dilihat dari tabel di atas, hasil SPSS menunjukkan bahwa terdapat 17 butir pernyataan pada kolom *Pearson Correlation* yang valid, karena nilai r-hitung lebih tinggi dari nilai r-tabel 0,113. Namun, terdapat 7 butir pernyataan pada

kolom *Pearson Correlation* yang tidak valid, karena nilai r-hitung lebih rendah dari nilai r-tabel. Pernyataan yang tidak valid tersebut, tidak diikut sertakan pada kuesioner.

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)				
Pernyataan	**N**	**Pearson Correlation** (r-hitung)	**Nilai r-tabel** (N=300, df=N-2=298, α=5%)	**Keterangan**
KK1	300	0,433	0,113	Valid
KK2	300	0,203	0,113	Valid
KK3	300	-0,272	0,113	Tidak Valid
KK4	300	0,572	0,113	Valid
KK5	300	0,323	0,113	Valid
KK6	300	-0,167	0,113	Tidak Valid
KK7	300	0,277	0,113	Valid
KK8	300	0,306	0,113	Valid
KK9	300	0,565	0,113	Valid
KK10	300	-0,372	0,113	Tidak Valid
KK11	300	-0,280	0,113	Tidak Valid
KK12	300	0,528	0,113	Valid
KK13	300	-0,158	0,113	Tidak Valid
KK14	300	0,504	0,113	Valid
KK15	300	0,655	0,113	Valid
KK16	300	-0,242	0,113	Tidak Valid
KK17	300	0,498	0,113	Valid
KK18	300	0,092	0,113	Tidak Valid
KK19	300	-0,118	0,113	Tidak Valid
KK20	300	0,270	0,113	Valid
KK21	300	0,323	0,113	Valid
KK22	300	-0,167	0,113	Tidak Valid
KK23	300	0,374	0,113	Valid
KK24	300	-0,217	0,113	Tidak Valid
KK25	300	-0,115	0,113	Tidak Valid
KK26	300	0,473	0,113	Valid
KK27	300	0,404	0,113	Valid
KK28	300	-0,205	0,113	Tidak Valid
KK29	300	-0,098	0,113	Tidak Valid
KK30	300	0,620	0,113	Valid

Seperti yang dapat dilihat dari tabel di atas, hasil SPSS menunjukkan bahwa terdapat 17 butir pernyataan pada kolom *Pearson Correlation* yang valid, karena nilai r-hitung lebih tinggi dari nilai r-tabel 0,105. Namun, terdapat 13 butir pernyataan pada kolom *Pearson Correlation* yang tidak valid, karena nilai r-hitung lebih rendah dari nilai r-tabel. Pernyataan yang tidak valid tersebut, tidak diikut sertakan pada kuesioner.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	N	Keterangan
Kreativitas (X1)	0,671	0,6	13	Reliabel
Pengembangan Karyawan (X2)	0,734	0,6	16	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,825	0,6	17	Reliabel

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk setiap pernyataan > 0,6, maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner dinyatakan reliabel. Artinya pernyataan-pernyataan dalam kuesioner memiliki konsistensi internal yang baik dan dapat diandalkan untuk mengukur variabel.

B. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
N	**Asymp. Sig. (2-tailed)**	**Kesimpulan**
297	0,200	Test distribution is Normal

Berdasarkan hasil Uji *Kolmogorov-Smirnov* di atas, dapat disimpulkan bahwa residual atau variabel yang digunakan mengikuti pola distribusi normal. Hal tersebut disebabkan oleh nilai probabilitas sebesar 0,200 > 0,05.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients			
Model		**Collinearity Statistics**	
		Tolerance	**VIF**
1	(Constant)		
	Kreativitas (X1)	0,897	1,263
	Pengembangan Karyawan (X2)	0,897	1,263

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh hasil uji multikolinearitas dengan nilai *tolerance* variabel Kreativitas (X1) dan Pengembangan Karyawan (X2) sebesar 0,897 > 0,1 dan nilai VIF sebesar 1,263 < 10. Dengan begitu, dapat disimpulkan bahwa antar variabel bebas tidak mengalami gejala multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients		
Variabel	**Sig.**	**Kesimpulan**
Kreativitas (X1)	0,093	H0 diterima
Pengembangan Karyawan (X2)	0,467	H0 diterima

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi sebesar 0,093 untuk variabel Kreativitas dan nilai signifikansi sebesar 0,467 untuk variabel Pengembangan Karyawan. Dari kedua variabel tersebut memiliki nilai signifikan yang lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

C. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,329	1,871		11,934	0,000
	Kreativitas	-0,285	0,037	-0,129	-7,670	0,000
	Pengembangan Karyawan	0,885	0,016	0,942	55,803	0,000

Berdasarkan hasil dari tabel di atas, diperoleh persamaan regresi dengan menggunakan rumus sebagai berikut: **Y = 22,329 + (-0,285) X1 + 0,885 X2**

Adapun hasil analisis berdasarkan persamaan regresi linear berganda, yaitu:

1. Nilai konstanta (*Constant*) yakni 22,329 artinya jika kreativitas dan pengembangan karyawan nilainya 0 dan bersifat konstan, maka kepuasan kerja bernilai 22,329.
2. Tingkat koefisien regresi yang dimiliki variabel kreativitas adalah (-0,285) dan bernilai negatif. Hal ini menjelaskan bahwa apabila variabel bebas yang bernilai konstan, maka kepuasan kerja mengalami penurunan sebesar (-0,285).
3. Tingkat koefisien regresi yang diperoleh pada variabel pengembangan karyawan adalah 0,885 dan bernilai positif. Hal in nenjelaskan bahwa apabila variabel bebas yang bernilai konstan, maka kepuasan kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,885.

D. Uji Hipotesis

1. Uji t

Tabel 10. Hasil Uji t

Coefficients		
Model	**t**	**Sig.**
(Constant)	11,934	0,000
Kreativitas (X1)	-7,670	0,000
Pengembangan Karyawan (X2)	55,803	0,000

Berdasarkan tabel dan kriteria keputusan Uji-t, maka dapat disimpulkan bahwa kreativitas dan pengembangan karyawan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karena memiliki probabilitas di bawah tingkat signifikansi < 0,05.

a. Pengaruh Kreativitas terhadap Kepuasan Kerja

Seperti yang dapat dilihat dari Tabel 10, variabel Kreativitas memiliki signifikan sebesar 0.000 < α = 0.05 atau nilai t hitung -7,670) > t tabel 1.9681. Dapat

disimpulkan bahwa Kreativitas berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja PT. XYZ.

b. Pengaruh Pengembangan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja

Seperti yang dapat dilihat pada Tabel 10, variabel Pengembangan Karyawan memiliki signifikansi sebesar 0,000 < α = 0,05 atau nilai t hitung sebesar 55,803 > t tabel 1,9681. Dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja PT. XYZ.

2. Uji F

Tabel 11. Hasil Uji F

ANOVA[a]		
Model	**F**	**Sig.**
Regression	1612,5	0,000

Berdasarkan uji F, variabel independen (Kreativitas dan Pengembangan Karyawan) memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 atau F hitung sebesar 1612,5 > F tabel 3,026, yang berarti bahwa Kreativitas dan Pengembangan Karyawan secara bersama-sama berhubungan dengan Kepuasan Kerja di PT. XYZ. Dengan demikian, model regresi linier berganda menghubungkan variabel independen dengan variabel dependen.

3. Koefisien Determinasi

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary		
Model	**R**	**R Square**
1	0,957	0,892

Berdasarkan tabel 12, diperoleh angka R^2 (*R Square*) sebesar 0,892 atau 89,2%. Hal ini berarti, hasil menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel Kreativitas dan Pengembangan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. XYZ sebesar 89,2%. Dengan kata lain, variabel bebas yang digunakan pada model dapat menjelaskan sebesar 89,2% variasi variabel terikat. Sedangkan, 10,8% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dipakai dalam penelitian ini.

Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas, yakni Kreativitas dan Pengembangan Karyawan terhadap variabel terikat, yakni Kepuasan Kerja. Penelitian ini melibatkan 297 responden yang merupakan karyawan yang bekerja di PT. XYZ. Adapun hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut.

A. Variabel Kreativitas menunjukkan signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari α = 0,05, dengan nilai t hitung (-8,524) yang lebih kecil daripada t tabel (1,9681). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kreativitas berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja di PT. XYZ.

B. Pengembangan Karyawan memiliki signifikansi sebesar 0,000, yang juga lebih kecil dari α = 0,05, dengan nilai t hitung sebesar 42,037 yang lebih besar daripada t tabel (1,9681). Hal ini menunjukkan bahwa Pengembangan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja di PT. XYZ.

C. Variabel independen (Kreativitas dan Pengembangan Karyawan) memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, serta nilai F hitung sebesar 1156,3

yang lebih besar dari F tabel 3,026. Ini menunjukkan bahwa Kreativitas dan Pengembangan Karyawan secara bersama-sama berhubungan signifikan dengan Kepuasan Kerja di PT. XYZ.

Perusahaan dapat mempertimbangkan temuan ini sebagai sumber informasi tambahan yang berharga dalam membantu manajemen dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan aspek Kreativitas dan Pengembangan Karyawan. Kreativitas yang dikembangkan dan pengembangan keterampilan yang diperoleh oleh karyawan berpotensi memengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka di perusahaan. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk memberikan perhatian lebih pada kreativitas serta menyediakan program pengembangan karyawan yang lebih efektif. Dengan demikian, investasi dalam kedua aspek ini tidak hanya akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, tetapi juga berkontribusi pada kinerja keseluruhan organisasi dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan inovatif.

Referensi

Adhika, R., Salain, P., Puspitawati, D., Rismawan, E., Rihayana, G., & Arsha, M. (2022). Pengaruh Kreativitas terhadap hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Koperasi di Kecamatan Denpasar Utara. *Widya Manajemen*, *4*(2), 101–110. https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v4i2.2215

Andrew, M., & Guess, M. (2021). *Quantitative Description of Digital Media: A Modest Proposal to Disrupt Academic Publishing Penn State University* [USA Princeton University]. https://doi.org/https://doi.org/10.37985/jer.v5i1.814

Aniversari, P. (2022). Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Aneka Gas Industri Lampung). *Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, *3*(1), 1–24. https://doi.org/10.24042/revenue.v3i1.10450

Armstrong, M. (1988). *Human Resource Management*. Nichols Publishing Company.

Bratton, J., & Gold, J. (1994). *Human Resource Management: Theory and Practice*. Macmillan Education UK.

Fajriani, L. N., Mulia Z, F., & Norisanti, N. (2022). Peran Softskill dan Pengembangan Karyawan terhadap Kualitas Kerja Karyawan. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, *5*(2), 993–998. https://doi.org/10.31539/costing.v5i2.2458

Hertina, D., Apriansyah, A., & Wirawan, A. (2022). Pengaruh Kualitas Produk, Desain dan Harga terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Andreas Menswear. *Fair Value : Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, *4*(5), 2302–2309. https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue

Ivancevich, J. M., & Glueck, W. F. (1989). *Human Resource Management* (4th ed.). McGraw-Hill.

Kareem, M. A. (2019). The Impact of Human Resource Development on Organizational Effectiveness: An Empirical Study. *Management Dynamics in the Knowledge Economy*, *7*(1), 29–50. https://doi.org/10.25019/mdke/7.1.02

Kaufman, J. C., & Sternberg, R. J. (2019). *The Cambridge Handbook of Creativity* (J. C. Kaufman & R. J. Sternberg (eds.)). Cambridge University Press. https://doi.org/10.1017/9781316979839

Likert, R. (1932). *A Technique for the Measurement of Attitudes*. Archives of Psychology.

Padmanabhan, S. (2021). The impact of locus of control on workplace stress and job satisfaction: A pilot study on private-sector employees. *Current Research in Behavioral Sciences*, *2*. https://doi.org/100026

Sari, D. M., Hibana, Fatmawati, Meilasari, D., & Hukamak, S. (2022). Mengembangkan Kreativitas Anak Usia Dini melalui Kegiatan Bermain Kolase Daun Kering di Desa

Tanjung Sari. *JEA (Jurnal Edukasi AUD)*, *8*(2), 245. https://doi.org/10.18592/jea.v8i2.6535

Sasono, H. (2021). Pelatihan dan Pengembangan Karyawan untuk Mempercepat Pencapaian VIsi, Misi Perusahaan. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, *1*(4), 27–38.

Sattvika, I. I. D. G. I. (2024). *Pengaruh Pelatihan, Komunikasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sigma Cipta Caraka Regional Denpasar* [Universitas Mahasaraswati Denpasar]. http://eprints.unmas.ac.id/id/eprint/5618

Setiani, Y., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT INDOMARCO PRISMATAMA JAKARTA. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, *1*(1), 279–292. https://doi.org/https://doi.org/10.572349/neraca.v1i1.62

Sitinjak, B., & Sari, T. N. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Rajawali Hiyoto. *Jurnal Widya*, *5*(1), 30–45. https://doi.org/https://doi.org/10.54593/awl.v5i1.225

Sudiantini, D., & Saputra, F. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan: Kepuasan Kerja, Loyalitas Pegawai dan Komitmen di PT Lensa Potret Mandiri. *Formosa Journal of Sustainable Research*, *1*(3), 467–478. https://doi.org/10.55927/fjsr.v1i3.873

Sutopo, Israel. (2024). *Student's t-distribution Table (t-table)*. ResearchGate. https://doi.org/10.13140/RG.2.2.13925.20969

Tamelan, T. (2022). *Pengembangan Kompetensi Pegawai di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Kupang Provinsi Nusa Tenggara Timur* [Institut Pemerintahan Dalam Negeri]. http://eprints.ipdn.ac.id/id/eprint/11472

Wahyuni, R., Edriani, D., Sari, F., & Irfani, H. (2022). Work Engagement, Komitmen Organisasi dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial. *Jurnal Ekobistek*, *11*(2), 118–123. https://doi.org/10.35134/ekobistek.v11i2.323

Wilaini, S. P., Muhar, A. M., & Suyar, A. S. (2022). Pengaruh Kreativitas, Sikap Kewirausahaan dan Self Efficacy Terhadap Keberhasilan Usaha dengan Pengetahuan Kewirausahaan Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada: Universitas Harapan Medan). *Jurnal Ekonomi Bisnis Digital*, *1*(3), 464–475. https://doi.org/10.59663/jebidi.v1i3.131