

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Kreativitas dimiliki oleh semua orang, karena berpikir kreatif sesungguhnya adalah menggagas ide-ide baru yang orisinal. Setiap individu atau peserta didik yang merasa tidak bisa menciptakan ide baru pun sebenarnya mampu untuk berpikir kreatif asalkan harus sering dilatih. Artinya, pada hakikatnya kreativitas berhubungan dengan penemuan sesuatu, mengenai hal yang menghasilkan sesuatu yang baru dengan menggunakan sesuatu yang telah ada. Kreativitas adalah cara berpikir yang dapat menciptakan ide-ide dan inovasi baru sehingga orang yang berpikir kreatif akan berusaha untuk berbuat atau melakukan usaha yang baru (Sudarmanto *et al.*, 2022).

Menurut Baraba & Tjahjono (2025), menjelaskan kreativitas karyawan (*employee creativity*) mengacu pada kemampuan individu untuk menghasilkan gagasan inovatif yang melibatkan pengolahan ulang elemen yang sudah ada ke dalam bentuk baru, termasuk ekspresi verbal. Kreativitas juga dapat diartikan titik permulaan atau prasyarat untuk inovasi. Sejalan dengan pendapat Diharto (2022), menjelaskan kreativitas karyawan, dan ide yang baru memberikan pencerahan dan pemikiran yang segar tersendiri. Sehingga di satu sisi hal ini juga menjadi langkah untuk menghindarkan kebosanan dan rasa stress dari pekerjaan yang menumpuk.

Kreativitas karyawan atau *employee creativity* juga dapat diartikan upaya merangkai ulang pengetahuan di dalam pikiran- pikiran karyawan yang membiarkan dirinya untuk berpikir secara lebih bebas dalam membangkitkan hal- hal baru. Hal ini juga menghasilkan gagasan- gagasan yang mengejutkan pihak lain dalam menghasilkan hal yang bermanfaat (Rompas *et al.*, 2020). Sama halnya dengan pendapat Syahmirza & Prawitowati (2022), menjelaskan kreativitas karyawan (*employee creativity*) mengandung aspek inovasi yang merupakan realisasi ide- ide baru untuk diterapkan atau diimplementasikan di sebuah perusahaan atau organisasi.

Kreativitas menjadi salah satu kemampuan yang penting dimiliki dalam kehidupan sehari-hari, terutama dalam menghadapi tantangan dan perubahan yang terus berkembang. Dalam dunia kerja dan dunia bisnis, kreativitas merupakan aset yang sangat berharga karena bisnis pada dasarnya adalah perpaduan antara kreativitas, inovasi, dan keberanian dalam menghadapi risiko, yang diwujudkan melalui kerja keras untuk membentuk serta mempertahankan usaha (Sudarmanto *et al.*, 2022).

Hal ini juga berlaku di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun, sebuah perusahaan daerah yang bergerak di bidang penyediaan dan pengelolaan layanan air bersih bagi masyarakat. Sebagai penyedia layanan publik, PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun sangat membutuhkan kreativitas dari para karyawannya. Kreativitas tersebut diharapkan mampu mendorong terciptanya ide-ide inovatif, menghasilkan solusi efektif dalam

menghadapi permasalahan operasional, serta meningkatkan kualitas dan efisiensi pelayanan kepada pelanggan. Dengan demikian, kreativitas karyawan menjadi salah satu faktor kunci dalam mendukung peningkatan kinerja dan keberlanjutan perusahaan.

Indikasi lemahnya tingkat kreativitas karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun terlihat dari hasil observasi awal dan wawancara informal yang dilakukan dengan pihak manajemen dan beberapa staf operasional. Berdasarkan pengamatan di lapangan, ditemukan bahwa sebagian besar karyawan masih menunjukkan kecenderungan bekerja secara pasif, yaitu hanya menjalankan tugas-tugas sesuai instruksi atasan tanpa adanya inisiatif pribadi dalam menyelesaikan pekerjaan atau mencari solusi alternatif saat menghadapi tantangan. Selain itu, minimnya keberanian untuk mengemukakan ide-ide baru dalam diskusi tim maupun pertemuan internal menunjukkan bahwa budaya kerja inovatif belum sepenuhnya terbentuk secara menyeluruh.

Karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun masih menunjukkan kecenderungan untuk mempertahankan pola kerja konvensional dan belum sepenuhnya terbiasa menggunakan pendekatan kreatif dalam penyelesaian masalah. Padahal, sebagai perusahaan yang bergerak di bidang penyediaan layanan air bersih, kemampuan berpikir inovatif menjadi salah satu kunci penting untuk mengatasi berbagai tantangan operasional serta meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Kondisi tersebut secara tidak langsung dapat menghambat

dinamika kerja tim, memperlambat pengembangan program pelayanan baru, serta mengurangi optimalisasi pemanfaatan potensi yang dimiliki oleh setiap individu di dalam organisasi.

Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan masih berada dalam kategori rendah hingga sedang dalam aspek-aspek tersebut, yang menandakan perlunya intervensi lebih lanjut dari pihak manajemen untuk membangun lingkungan kerja yang lebih kondusif terhadap pengembangan kreativitas, baik melalui pelatihan, pembentukan budaya kerja kolaboratif, maupun penguatan sistem penghargaan terhadap ide-ide inovatif yang muncul dari internal organisasi.

Tabel 1.1. Penilaian Kreativitas Karyawan PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun.

No.	Aspek Penilaian	Kriteria Penilaian	Persentase (%)	Keterangan
1.	Kemampuan beradaptasi dengan perubahan	Sedang	60%	Belum sepenuhnya fleksibel dalam bekerja
2.	Keberanian dalam menyampaikan pendapat dan solusi	Kurang	45%	Keraguan menyampaikan gagasan secara terbuka
3.	Partisipasi ide dalam kegiatan rutin	Rendah	40%	Hanya sebagian kecil yang aktif
4.	Mengajukan ide atau usulan baru	Jarang	35%	Mayoritas masih menunggu perintah
5.	Inisiatif memperbaiki metode kerja	Rendah	30%	Umumnya hanya mengikuti alur yang ada

Sumber: Laporan Internal PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun (2024).

Berdasarkan tabel 1.1. di atas, yang diperoleh peneliti hasil observasi awal dan wawancara dengan pihak manajemen serta beberapa staff menunjukkan kreativitas karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun, dapat diketahui bahwa aspek penilaian kreativitas karyawan menunjukkan bahwa persentase tertinggi terdapat pada kemampuan beradaptasi dengan perubahan sebesar 60% dengan kategori sedang. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian karyawan sudah mampu menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di lingkungan kerja, namun belum sepenuhnya menunjukkan fleksibilitas optimal. Selanjutnya, keberanian dalam menyampaikan pendapat dan solusi berada pada persentase 45% dengan kategori kurang, yang berarti masih ada keraguan bagi karyawan untuk mengemukakan ide atau solusi secara terbuka.

Partisipasi ide dalam kegiatan rutin tercatat sebesar 40% dengan kategori rendah, menunjukkan bahwa hanya sebagian kecil karyawan yang aktif dalam memberikan ide saat kegiatan berlangsung. Mengajukan ide atau usulan baru berada pada persentase 35% dengan kategori jarang, mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan masih menunggu perintah sebelum menyampaikan gagasan. Terakhir, inisiatif memperbaiki metode kerja memiliki persentase terendah yaitu 30% dengan kategori rendah, yang berarti sebagian besar karyawan masih cenderung mengikuti prosedur yang ada tanpa upaya signifikan untuk melakukan perbaikan.

Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa kreativitas karyawan masih perlu ditingkatkan, khususnya dalam hal keberanian

menyampaikan ide, partisipasi aktif, dan inisiatif dalam memperbaiki metode kerja. Upaya pengembangan dapat dilakukan melalui pelatihan, pemberian ruang diskusi, serta penciptaan lingkungan kerja yang lebih mendukung keterbukaan dan inovasi.

Meningkatkan *employee creativity* di sebuah organisasi ataupun perusahaan terdapat faktor *meaning of work* yang mendukungnya. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Akgunduz *et al.*, (2018), menjelaskan bahwa *meaning of work* berpengaruh secara langsung dengan hasil positif dan signifikan terhadap *employee creativity* di sebuah perusahaan. *Meaning of work* merupakan konsep yang menggambarkan sejauh mana individu memandang pekerjaan mereka sebagai sesuatu yang bernilai, bermakna, dan signifikan dalam kehidupan mereka. Hal ini mencerminkan persepsi subjektif seseorang tentang mengapa mereka bekerja, dan apa arti pekerjaan tersebut dalam kehidupan pribadi, serta sosial mereka (Cantone, 2016).

Menurut Mutmainnah (2022), menjelaskan definisi lain dari *meaning of work* adalah sikap individu terhadap pekerjaannya yang menganggap bahwa pekerjaan memiliki makna, tujuan, dan kepentingan yang berhubungan dengan individu secara luas, serta sejalan dengan yang seharusnya mereka lakukan. Pekerjaan akan terasa bermakna ketika individu memiliki perasaan yang jelas pada dirinya. Sama halnya dengan pendapat Normasari & Ratnaningsih (2016), menjelaskan *meaning of work* atau makna kerja merupakan seberapa penting pekerjaan dalam kehidupan

individu, orientasi kerja apa yang dicari dalam pekerjaan, dan hubungan pekerjaan sehingga individu tersebut mencapai keseimbangan antara yang diinginkan dan pekerjaan yang dilakukan.

*Meaning of work* atau kebermaknaan kerja dapat diartikan sebagai persepsi seseorang tentang pekerjaannya yang memberikan peran sebagai pemberi tujuan lebih tinggi, dan dalam konstruk yang lebih spesifik dimaknasi sebagai sebuah panggilan jiwa atau *calling*. Individu yang merasa pekerjaannya sebagai panggilan jiwa menunjukkan kepuasan kerja yang lebih tinggi dan menghabiskan lebih banyak waktu untuk bekerja, bahkan ketika pekerjaan tersebut tidak dibayar (Dik *et al.*, 2009). Selain itu, Liu (2015), mengungkapkan adanya perbedaan makna kerja bagi wanita dan pria. Wanita lebih cenderung mencari keamanan, keselamatan, dan stabilitas dalam pekerjaan. Sementara pria lebih cenderung mencari nilai dalam kaitannya dengan mewujudkan visi dan memiliki karir yang sukses.

Faktor *meaning of work* menjadi salah satu faktor yang seringkali diabaikan oleh pihak PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. Makna bekerja sangat erat kaitannya dengan tingkat kreativitas yang ditunjukkan oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas, dan memberikan ide di tempat kerja. Berdasarkan hasil *pre-survey* yang dilakukan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun, telah menunjukkan makna bekerja karyawan yang meliputi dari berbagai aspek dalam *meaning of work* masih belum menunjukkan persentase yang baik. Data tersebut ditunjukkan pada tabel 1.2. di bawah ini.

Tabel 1.2. *Meaning of Work* Karyawan PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun

No.	Penilaian <i>Meaning of Work</i> Karyawan PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun	Persentase Karyawan yang Merasa Positif (%)	Keterangan
1.	Perasaan terhadap peluang	28%	Sebagian besar minim peluang pengembangan karier.
2.	Arti pekerjaan bagi diri	32%	Mayoritas karyawan, pekerjaan tidak memberikan kontribusi yang berarti.
3.	Makna pribadi dari pekerjaan	38%	Sebagian besar karyawan, pekerjaan tidak sesuai dengan nilai pribadi.
4.	Pengalaman yang didapatkan dari pekerjaan	40%	Banyak karyawan tidak banyak belajar atau berkembang di pekerjaannya.
5.	Pentingnya pekerjaan bagi diri	45%	Kurang dari setengah karyawan, pekerjaannya penting bagi hidupnya.

Sumber: Data diolah (2025).

Berdasarkan pada tabel 1.2. dapat diketahui bahwa penilaian terhadap *meaning of work* atau makna kerja dalam kehidupan cenderung rendah. Terlihat bahwa sebagian besar karyawan memiliki pandangan yang kurang positif terhadap pekerjaannya. Pada aspek perasaan terhadap peluang, hanya 28% karyawan yang merasa memiliki peluang pengembangan karier, sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan menilai kesempatan tersebut masih minim. Selanjutnya, pada aspek arti pekerjaan bagi diri, hanya 32% karyawan yang menganggap pekerjaannya memberikan kontribusi yang berarti, menunjukkan mayoritas karyawan tidak merasakan manfaat signifikan dari pekerjaannya. Pada aspek makna pribadi dari pekerjaan, sebesar 38% karyawan merasa pekerjaannya selaras dengan nilai pribadi, yang berarti sebagian besar lainnya memandang pekerjaannya tidak sesuai dengan nilai yang mereka

anut. Sementara itu, dari segi pengalaman yang didapatkan, hanya 40% karyawan yang merasa banyak belajar atau berkembang dari pekerjaannya, mengindikasikan bahwa banyak karyawan merasa tidak memperoleh pengalaman yang berharga. Terakhir, pada aspek pentingnya pekerjaan bagi diri, sebesar 45% karyawan menilai pekerjaan mereka penting bagi hidupnya, yang berarti kurang dari setengah karyawan memandang pekerjaannya sebagai hal yang esensial. Temuan ini menunjukkan adanya tantangan bagi manajemen untuk meningkatkan makna pekerjaan di mata karyawan agar mereka dapat lebih termotivasi dan terikat dengan organisasi.

Penelitian yang dilakukan Lieando & Yanuar (2020), menjelaskan bahwa *meaning of work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee creativity* atau kreativitas karyawan. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan Nurahkman & Archianti (2020), bahwa *meaning of work* berpengaruh positif terhadap kreativitas karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sarul & Pribadi (2023), menjelaskan juga bahwa *meaning of work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas karyawan. Sebaliknya penelitian yang dilakukan Marasabessy (2019), menjelaskan bahwa dalam membentuk *employee creativity* itu tidak dipengaruhi oleh faktor *meaning of work*, dan menimbulkan *research gap* pada penelitian ini.

*Work environment* atau lingkungan kerja juga merupakan faktor yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi *employee creativity*. Hal ini

didukung dengan penelitian yang dilakukan Judijanto *et al.*, (2024), menjelaskan bahwa *work environment* yang dirasakan karyawan itu baik dan kondusif, maka secara langsung dapat membantu *employee creativity* atau kreativitas karyawan di sebuah organisasi ataupun perusahaan. *Work environment* atau lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan (Enny, 2019).

Menurut Hertina (2023), menjelaskan definisi *work environment* atau lingkungan kerja yang merupakan faktor penting dalam menentukan kualitas hidup, dan kesejahteraan karyawan di tempat kerja. Hal ini melibatkan berbagai aspek lingkungan kerja yang memengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. Perusahaan pun wajib memastikan lingkungan kerja yang aman dan sehat sebagai bentuk tanggung jawab perusahaan berdasarkan regulasi pemerintah Republik Indonesia. Sejalan dengan pendapat Juniarti *et al.*, (2021), menjelaskan dengan menghadirkan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan akan meningkatkan hubungan yang harmonis dengan atasa, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja.

Lingkungan kerja juga dapat diartikan sebagai lingkungan yang dimana pegawai melakukan pekerjaan sehari-hari. Lingkungan kerja yang

kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja (Mardiana, 2015).

Menurut Budiasa (2021), juga menjelaskan definisi *work environment* atau lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi diri dan pekerjaan karyawan saat bekerja. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat– alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok (Afandi, 2021).

PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun juga telah menunjukkan upaya nyata dalam menciptakan kondisi fisik yang nyaman dan mendukung

produktivitas. Aspek-aspek seperti penerangan yang cukup, temperatur ruangan yang sesuai melalui penggunaan AC, kelembaban yang seimbang, sirkulasi udara yang baik, serta pengelolaan kebisingan telah diperhatikan guna menunjang kelancaran kerja. Tidak kalah penting, aspek keamanan kerja juga menjadi prioritas perusahaan agar karyawan dapat merasa aman dan tenang dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja yang nyaman secara fisik seperti ini dipercaya dapat memfasilitasi munculnya ide-ide kreatif dari para karyawan.

Adapun lingkungan kerja yang dijelaskan melalui tabel di bawah ini merupakan data yang diperoleh setelah dilakukan proses *pre-survey* yang melibatkan observasi langsung serta wawancara informal dengan pihak manajemen PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Pre-survey* ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran nyata mengenai kondisi lingkungan kerja yang ada di lapangan, baik dari aspek fisik maupun suasana kerja yang tercipta di dalamnya. Suasana kerja di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun tampak dirancang tidak hanya untuk memenuhi fungsi operasional, namun juga memberikan efek psikologis yang positif bagi karyawan, seperti rasa tenang, nyaman, dan inspiratif. Di dalam ruang kerja juga tersedia peralatan yang tertata rapi, meja dan kursi kerja yang ergonomis, serta perabotan pendukung lain seperti printer, dispenser air panas, dan sistem pencahayaan yang merata.

Semua elemen di atas, kemudian dirangkum secara sistematis dan disajikan dalam tabel 1.3 di bawah ini sebagai bagian dari laporan internal

yang diberikan oleh pihak manajemen PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun, yang mencerminkan komitmen perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya layak secara fisik, tetapi juga mendukung kesejahteraan mental dan potensi kreativitas setiap individu yang bekerja di dalamnya.

Tabel 1.3. Lingkungan Kerja PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun

No.	Aspek Penilaian Lingkungan Kerja PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun	Persentase (%)	Keterangan
1.	Kebisingan	62%	Area dekat keramaian perlu penanganan.
2.	Temperatur Ruangan	68%	Beberapa ruang mungkin kurang terkontrol.
3.	Kebersihan Lingkungan	75%	Kebersihan terjaga tetapi perlu konsistensi.
4.	Kelembaban Udara	76%	Sudah dikelola dengan baik.
5.	Sirkulasi Udara	71%	Masih terdapat spot kurang sirkulasi
6.	Penerangan	82%	Sebagian kecil area mungkin kurang optimal.
7.	Keamanan Kerja	88%	Hampir ideal, tinggal <i>maintenance</i> rutin.

Sumber: Data diolah (2025).

Berdasarkan pada tabel 1.3. di atas, dapat disimpulkan dengan skor terendah adalah kebisingan yang hanya mencapai 62%, menunjukkan bahwa area yang berada dekat dengan sumber keramaian memerlukan penanganan lebih lanjut untuk mengurangi gangguan suara yang dapat memengaruhi kenyamanan kerja. Selanjutnya, temperatur ruangan memperoleh persentase 68%, yang mengindikasikan bahwa beberapa ruang

kerja belum memiliki pengaturan suhu yang optimal sehingga dapat memengaruhi produktivitas karyawan.

Aspek kebersihan lingkungan berada pada angka 74%, menandakan bahwa kebersihan sudah cukup terjaga, namun masih memerlukan konsistensi dalam penerapannya. Kelembaban udara memperoleh persentase 76% dan dinilai sudah dikelola dengan baik, meskipun tetap perlu pemantauan berkala. Sirkulasi udara berada pada angka 71%, yang menunjukkan adanya beberapa titik dengan sirkulasi kurang optimal. Penerangan mendapatkan skor 82%, artinya sebagian besar area kerja memiliki pencahayaan yang baik, meskipun ada sebagian kecil area yang pencahayaannya masih perlu ditingkatkan. Terakhir, keamanan kerja menjadi aspek dengan persentase tertinggi yaitu 88%, yang berarti kondisi keamanan di lingkungan kerja sudah hampir ideal, hanya memerlukan perawatan rutin agar tetap terjaga dengan baik.

Penelitian yang dilakukan Widhiastana & Wardana (2017), menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas karyawan. Sama halnya dengan penelitian Apriadi & Dewi (2023), menjelaskan bahwa lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee creativity*. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Carolin & Pratama (2024), menjelaskan lingkungan kerja yang kondusif dan didukung oleh pimpinan maka secara langsung juga mempengaruhi *employee creativity* menjadi sangat baik.

Menurut Carolin & Pratama (2024), menjelaskan di dalam penelitiannya bahwa lingkungan kerja (*work environment*) yang baik maka secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee creativity* atau kreativitas karyawan. Sebaliknya penelitian yang dilakukan Aryaningtyas *et al.*, (2020), menjelaskan bahwa *work environment* tidak berpengaruh terhadap *employee creativity*. Hal ini menunjukkan bahwa *work environment* atau lingkungan kerja tidak selalu berpengaruh terhadap *employee creativity* atau kreativitas karyawan, dan dapat menimbulkan *research gap* pada penelitian ini.

Faktor *proactive personality* atau kepribadian proaktif juga memiliki peran penting dalam mendorong *employee creativity* atau kreativitas karyawan. Individu dengan kepribadian proaktif cenderung lebih inisiatif, berorientasi pada perubahan, dan mampu melihat peluang untuk berinovasi dalam lingkungan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Agustina & Maisara (2022), yang menunjukkan bahwa *proactive personality* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *employee creativity* di lingkungan perusahaan. Dengan demikian, kepribadian proaktif menjadi salah satu karakteristik individu yang dapat meningkatkan kapasitas kreativitas karyawan dalam menghadapi tantangan pekerjaan.

*Proactive personality* merupakan kepribadian yang kuat, dan dapat dilihat dari kemampuan individu untuk mengambil inisiatif demi mencapai tujuan yang diinginkan (Sukmajati & Suharnomo, 2020). Sejalan dengan pendapat Sudar (2023), menjelaskan bahwa orang yang mempunyai

kepribadian proaktif akan sanggup menemukan kesempatan, memperlihatkan gagasan, mengambil langkah, serta bertahan hingga mereka mencapai akhir dengan membuat transformasi. Sementara, pribadi yang tidak proaktif bersikap apatis, dan tidak reaktif. Pribadi yang tidak proaktif hanya akan mengikuti keadaan daripada mengubah keadaan.

Menurut Ulfah & Akmal (2019), menjelaskan *proactive personality* atau kepribadian proaktif merupakan bentuk kepribadian yang dapat mengidentifikasi peluang, dan bertindak terhadap peluang tersebut, menunjukkan inisiatif, serta bertahan sampai terjadi perubahan yang terjadi. Sebaliknya kepribadian yang tidak proaktif menunjukkan pola yang berlawanan, jadi mereka gagal mengidentifikasi peluang, dan tidak secara aktif melakukan perubahan. Sejalan dengan pendapat Anggraeni & Izzati (2024), menjelaskan *proactive personality* merupakan sikap individu dalam memanfaatkan peluang, kemauan melakukan inisiatif, dan memikirkan suatu gagasan sehingga dapat meningkatkan kualitas kerja di lingkungannya.

Menurut Jiang (2016), konsep *proactive personality* dipahami sebagai suatu karakteristik individu dalam konteks organisasi yang mendorong munculnya perilaku inisiatif dan kecenderungan untuk secara aktif memengaruhi lingkungan sekitarnya. Penekanan utama terletak pada aspek inisiatif, yang berperan penting dalam membentuk sikap proaktif. Individu dengan kepribadian proaktif cenderung tidak hanya merespons

situasi, tetapi juga berupaya menciptakan perubahan secara sadar demi mencapai perbaikan atau kemajuan dalam lingkungannya.

*Proactive personality* atau yang sering disebut kepribadian proaktif merupakan individu yang mengambil inisiatif untuk membuat perubahan positif dalam lingkungan pekerjaannya dengan mengatasi hambatan, meningkatkan arus keadaan atau membuat hal yang baru. Individu proaktif tidak akan merasa tertekan dan kehilangan fokus jika mereka dihadapkan dengan hambatan karir (Fee *et al.*, 2013). Konsep kepribadian proaktif adalah kepribadian yang sangat dibutuhkan karyawan pada masa sekarang, dimana sikap proaktif ini akan menumbuhkan rasa kepekaan dan inisiasi bagi individu khususnya karyawan di dalam berbagai keadaan sehingga individu memiliki sikap proaktif akan mudah menyesuaikan diri dengan kebutuhan dan tuntutan yang diberikan (Yang *et al.*, 2020). Adapun data karakteristik individu karyawan yang didapatkan setelah dilakukannya *pre-survey* yang dibantu oleh pihak manajemen PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. Data tersebut ditunjukkan pada tabel 1.4. di bawah ini.

Tabel 1.4. Penilaian *Proactive Personality* Karyawan PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun.

No.	Aspek Penilaian Kepribadian Proaktif	Persentase	Keterangan
1.	Mengambil Inisiatif	58%	Cukup
2.	Mengubah Lingkungan	62%	Cukup
3.	Mengidentifikasi Peluang	72%	Baik
4.	Mengatasi Hambatan	78%	Baik
5.	Ketekunan dalam Mencapai Tujuan	80%	Baik
6.	Berorientasi Masa Depan	83%	Baik
7.	Tindakan Aktif	84%	Baik
8.	Tanggung Jawab	90%	Sangat Baik

Sumber: Data diolah (2025).

Berdasarkan pada tabel 1.4. di atas, dapat diketahui bahwa aspek dengan persentase terendah adalah mengambil inisiatif sebesar 58% dengan kategori *cukup*. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan belum sepenuhnya aktif untuk memulai tindakan atau ide baru tanpa menunggu instruksi. Selanjutnya, aspek mengubah lingkungan memperoleh persentase 62% dengan kategori *cukup*, yang mengindikasikan bahwa kemampuan karyawan untuk melakukan perubahan positif di lingkungan kerjanya masih perlu ditingkatkan. Aspek mengidentifikasi peluang memperoleh nilai 72% dengan kategori *baik*, menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan sudah mampu melihat dan memanfaatkan peluang yang ada, meskipun masih dapat ditingkatkan. Kemudian, mengatasi hambatan memiliki persentase 78% dengan kategori *baik*, yang berarti mayoritas karyawan cukup mampu mencari solusi saat menghadapi masalah pekerjaan.

Pada kategori *baik* lainnya, ketekunan dalam mencapai tujuan mendapat nilai 80%, berorientasi masa depan memperoleh 83%, dan tindakan aktif mencapai 84%. Ketiga aspek ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki motivasi dan kesungguhan dalam bekerja, serta mampu bergerak cepat untuk mewujudkan target organisasi. Sementara itu, persentase tertinggi terdapat pada aspek tanggung jawab dengan nilai 90% dan kategori *sangat baik*. Hal ini menunjukkan bahwa hampir seluruh karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas dan peran yang diembannya, sehingga menjadi salah satu kekuatan utama dalam mendukung kinerja organisasi.

Penelitian ini sejalan dengan temuan Mustika (2017) yang menyatakan bahwa *proactive personality* memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap *employee creativity*. Hasil serupa juga ditemukan oleh Firdausi (2023), yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara *proactive personality* dan *employee creativity*. Namun, berbeda dengan hasil penelitian Zhang & Zhu (2025), yang justru menemukan bahwa *proactive personality* tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee creativity*. Perbedaan temuan ini mengindikasikan bahwa pengaruh *proactive personality* terhadap *employee creativity* tidak bersifat konsisten di berbagai konteks, sehingga memunculkan *research gap* yang relevan untuk diteliti lebih lanjut dalam penelitian ini.

Meskipun PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun menyediakan lingkungan kerja yang mendukung, serta memiliki karyawan dengan kecenderungan kepribadian proaktif, akan tetapi kebermaknaan kerja setiap karyawan masih dirasakan kurang. Kenyataannya tingkat kreativitas karyawan masih belum menunjukkan hasil yang optimal. Hal ini terlihat dari masih minimnya ide-ide inovatif yang muncul dalam kegiatan operasional, terbatasnya inisiatif dalam memperbaiki prosedur kerja, serta rendahnya kontribusi karyawan dalam perumusan program-program baru yang dapat meningkatkan daya tarik pengunjung.

Secara keseluruhan data di atas mengindikasikan bahwa meskipun perusahaan telah menyediakan dukungan melalui lingkungan kerja yang kondusif dan terdapat kecenderungan kepribadian proaktif di kalangan

karyawan, tingkat kebermaknaan kerja yang dirasakan oleh setiap individu masih tergolong rendah. Kondisi ini berdampak pada kurang optimalnya kreativitas yang ditampilkan karyawan, sehingga diperlukan perhatian dan upaya lebih lanjut untuk mendorong pengembangan kreativitas secara menyeluruh.

Berdasarkan fenomena rendahnya *employee creativity* yang berpotensi menurunkan citra positif perusahaan, serta ditemukannya berbagai faktor yang memengaruhi *employee creativity*, ditambah dengan adanya *research gap* yang masih terlihat dalam beberapa hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan temuan yang beragam, maka peneliti memandang penting untuk melakukan kajian lebih lanjut. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan dengan judul “**Pengaruh *Meaning of Work*, *Work Environment*, dan *Proactive Personality* terhadap *Employee Creativity* (Studi Kasus pada PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun)**” guna memberikan kontribusi empiris dalam memahami determinan *employee creativity* dan memberikan rekomendasi strategis bagi pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan.

## **B. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dijelaskan, maka peneliti memberi batasan penelitian sebagai berikut:

1. Penelitian dilakukan terhadap seluruh karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun.

2. Variabel penelitian ini akan dibatasi pada masalah *meaning of work* ( $X_1$ ), *work environment* ( $X_2$ ), *proactive personality* ( $X_3$ ), dan *employee creativity* ( $Y$ ).

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah yang telah dijelaskan, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah *meaning of work* berpengaruh terhadap *employee creativity* di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun?
2. Apakah *work environment* berpengaruh terhadap *employee creativity* di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun?
3. Apakah *proactive personality* berpengaruh terhadap *employee creativity* di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun?

### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh *meaning of work*, *work environment*, dan *proactive personality* terhadap *employee creativity* pada karyawan PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun.

### **E. Kegunaan Penelitian**

Hasil dari penelitian ini, peneliti berharap bisa memberikan manfaat yang baik secara praktis maupun teoritis yang dijelaskan sebagai berikut:

## 1. Kegunaan Praktis

Mampu memberikan informasi tambahan dan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. Kemudian penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menambah wawasan yang bisa dijadikan untuk bahan informasi dan pengetahuan bagi para mahasiswa yang akan melakukan penelitian terkait produktivitas kerja serta peneliti berharap dapat memberikan kontribusi pada pengembangan studi di masa mendatang.

## 2. Kegunaan Teoritis

- a. Pengembangan ilmu terkait *meaning of work*, *work environment*, dan *proactive personality* terhadap *employee creativity*.
- b. Diharapkan dapat memberi sumbangan pemikiran atau sumber referensi bagi peneliti yang nantinya akan memberikan hasil perbandingan dalam melaksanakan penelitian di masa mendatang.