

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

A. Kajian Pustaka

1. *Grand Theory*

Componential Theory of Creativity yang dikembangkan oleh Teresa Amabile (2012). Teori ini menjelaskan bahwa kreativitas karyawan dipengaruhi oleh tiga komponen utama, yaitu *domain-relevant skills* (keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan bidang pekerjaan), *creativity-relevant processes* atau gaya berpikir dan kemampuan memecahkan masalah secara orisinal, dan *intrinsic task motivation* atau motivasi intrinsik atau dorongan dari dalam diri untuk menyelesaikan pekerjaan. Ketiga komponen ini dipengaruhi oleh baik faktor individu maupun situasional di lingkungan kerja.

Dalam konteks penelitian ini, *meaning of work* berperan sebagai pendorong motivasi intrinsik, di mana semakin tinggi makna yang dirasakan terhadap pekerjaan, maka semakin besar dorongan internal seseorang untuk berkarya dan menghasilkan ide-ide kreatif. Lingkungan kerja (*work environment*) yang mendukung akan memberikan ruang bagi individu untuk berekspresi, berinovasi, dan merasa aman dalam mencoba hal-hal baru, sehingga memperkuat *creativity-relevant processes*. Sementara itu, *proactive personality* mencerminkan kemampuan individu dalam mengambil inisiatif, mencari peluang, serta bertindak secara mandiri tanpa perlu banyak dorongan dari luar, yang

pada akhirnya memperkuat keseluruhan proses kreatif. Dengan demikian, teori ini memberikan dasar yang kuat untuk menjelaskan bagaimana kombinasi dari faktor individu (*meaning of work* dan *proactive personality*) serta faktor situasional (*work environment*) dapat secara signifikan memengaruhi tingkat kreativitas karyawan dalam suatu organisasi.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberi kompensasi kepada karyawan serta mengelola hubungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, serta keadilan di tempat kerja (Dessler, 2023). Selaras dengan pendapat Mondy & Martocchio (2022), menjelaskan Manajemen sumber daya manusia adalah praktik dan kebijakan yang dirancang untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, dan mempertahankan karyawan guna mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sutrisno (2017), menjelaskan sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi. Maka dari itu, sumber daya manusia dapat diartikan yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan. Sejalan dengan pendapat Sinambela (2016), memberikan definisi lain sumber daya manusia yang merupakan pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian

balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Manajemen sumber daya manusia menyangkut desain pekerjaan, perencanaan pegawai, seleksi dan penempatan, pengembangan pegawai, pengelolaan karier, kompensasi, evaluasi kinerja pengembangan tim kerja, sampai dengan masa pension.

Selaras dengan pendapat Rahardjo (2022), menjelaskan manajemen sumber daya manusia merupakan proses menyatukan orang dan organisasi sehingga kebutuhan masing-masing terpenuhi. Ini adalah bagian dari proses manajemen yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Sama halnya menurut Nurdin dkk., (2024), memberikan definisi lain manajemen sumber daya manusia yang merupakan disiplin yang berkaitan dengan pengelolaan tenaga kerja dalam suatu organisasi. Sedangkan menurut Silaen dkk., (2022), manajemen sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting untuk dikelola dalam mengatur sumber daya manusia di dalam perusahaan.

Dari uraian para ahli sebelumnya, maka dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia merupakan elemen vital dalam suatu organisasi karena berperan aktif dalam menjalankan operasional dan pengambilan keputusan. Manajemen sumber daya manusia sendiri merupakan serangkaian proses yang mencakup perencanaan, pengembangan, pengelolaan, hingga evaluasi tenaga kerja, dengan tujuan menyalurkan kebutuhan individu dan

organisasi. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia tidak hanya mengatur aspek administratif tenaga kerja, tetapi juga berfungsi strategis dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Rusby (2017), memberikan penjelasan fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

- 1) **Pendekatan politik.** Menggunakan pendekatan dalam memahami gejala semakin besarnya perhatian pada manajemen sumber daya manusia antara lain berarti mengkaitkannya *dengan raison d'etre* suatu negara bangsa.
- 2) **Pendekatan ekonomi.** Dapat dikatakan bahwa pendekatan ekonomi merupakan pendekatan yang paling erat hubungannya dengan pemahaman meningkatnya perhatian semakin banyak orang manajemen sumber daya manusia.
- 3) **Pendekatan hukum.** Peran masyarakat akan pentingnya keseimbangan antara hak dan kewajiban masing-masing. Semakin meningkatnya kesadaran demikian biasanya dipandang sebagai salah satu akibat positif dari tingkat pendidikan para warga masyarakat

3. *Meaning of Work*

a. *Pengertian Meaning of Work*

Meaning of work adalah pengalaman yang sangat personal, terasa bermakna, berharga, dan dihargai, dan mengalami fluktuasi; ia muncul dalam momen-momen tertentu tidak statis (Lysova *et al.*, 2023). Kemudian Steger *et al.*, (2024), menjelaskan *meaning of work* bukan sekadar memberi makna, tetapi membuat seseorang menjalani pekerjaan dengan segenap hati dan energi, sekaligus tumbuh secara personal dan berkontribusi terhadap sesuatu yang lebih besar dari dirinya.

Menurut Cantone (2016), menjelaskan *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. Sementara dengan pendapat 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.

Selaras 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. Sejalan dengan pendapat Nur'aini (2022), menjelaskan makna kerja merupakan penguat identitas yang bersifat personal, sehingga dapat membantu individu untuk meningkatkan rasa percaya diri, dalam bekerja individu tidak pernah terlepas dari identitas dan nilai yang dimiliki oleh individu yang dipengaruhi oleh faktor lingkungan tertentu.

Dari uraian para ahli sebelumnya, maka dapat disimpulkan *meaning of work* atau makna kerja merupakan persepsi subjektif individu terhadap pekerjaannya yang dianggap memiliki nilai, tujuan, dan signifikansi dalam kehidupan pribadi maupun sosial. Makna kerja mencerminkan seberapa besar pekerjaan tersebut memberi arti dalam membentuk identitas diri, meningkatkan rasa percaya diri, serta menciptakan keseimbangan antara harapan individu dengan realitas pekerjaan yang dijalani. Dengan kata lain, pekerjaan akan terasa bermakna apabila sejalan dengan nilai, tujuan hidup, dan kebutuhan psikologis individu dalam konteks lingkungan sosial yang mempengaruhinya.

b. Indikator *Meaning of Work*

Menurut Akgunduz *et al.*, (2018), dalam mengukur *meaning of work* dapat menggunakan indikator sebagai berikut:

- 1) **Pentingnya pekerjaan bagi diri.** Merupakan sejauh mana seseorang menganggap pekerjaannya memiliki nilai atau dampak signifikan dalam kehidupannya.
- 2) **Makna pribadi dari pekerjaan.** Merupakan persepsi individu tentang seberapa dalam pekerjaan mencerminkan nilai- nilai pribadi dan tujuan hidupnya.
- 3) **Arti pekerjaan bagi diri.** Merupakan refleksi dari perasaan dan pemikiran seseorang tentang pekerjaan memberikan kontribusi.
- 4) **Pengalaman yang didapatkan dari pekerjaan.** Merupakan pengetahuan, keterampilan, pembelajaran, dan wawasan yang diperoleh selama menjalani pekerjaan.
- 5) **Perasaan terhadap peluang.** Merupakan pandangan dan emosi seseorang karyawan terhadap kesempatan untuk berkembang.

4. *Work Environment*

a. Pengertian *Work Environment*

Work environment adalah kondisi fisik, psikologis, dan sosial tempat karyawan melakukan pekerjaannya, yang secara langsung mempengaruhi kinerja, kepuasan, dan kesejahteraan mereka (Choi & Lee, 2023). Kemudian, pendapat Alzyoud (2024), menjelaskan *Work environment* adalah tempat kerja di mana karyawan merasa

aman secara fisik, terlindungi secara psikologis, dan mendapat dukungan sosial, yang mendorong produktivitas dan mempertahankan karyawan.

Menurut Enny (2019), menjelaskan *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. Sejalan dengan pendapat Juniarti dkk., (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.

Selaras dengan pendapat 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. Lingkungan

kerja juga dapat diartikan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja (Iqbal, 2022).

Berdasarkan uraian para ahli sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa *work environment* atau lingkungan kerja merupakan aspek yang sangat penting dalam mendukung kepuasan kerja, produktivitas, dan kesejahteraan karyawan. Lingkungan kerja mencakup seluruh elemen yang ada di sekitar karyawan baik fisik maupun non-fisik yang secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi kinerja dan kenyamanan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik ditandai dengan tersedianya fasilitas yang memadai, hubungan interpersonal yang harmonis, serta jaminan keselamatan dan kesehatan kerja. Oleh karena itu, perusahaan memiliki tanggung jawab untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan mendukung guna meningkatkan kualitas hidup serta hasil kerja karyawan secara optimal, sesuai dengan regulasi yang berlaku di Indonesia

b. Indikator *Work Environment*

Menurut Sedarmayanti (2013), dalam mengukur *work environment* dapat menggunakan indikator sebagai berikut:

- 1) **Penerangan.** Mempunyai manfaat yang besar bagi karyawan untuk menunjang kelancaran kerja.

- 2) **Temperatur.** Bagian tubuh manusia memiliki temperatur yang berbeda- beda saat dalam keadaan normal.
- 3) **Kelembaban.** Jumlah air di udara dan biasanya disebut dalam persentase.
- 4) **Sirkulasi udara.** Makhluk hidup memerlukan oksigen untuk proses metabolisme dan keberlangsungan hidup.
- 5) **Kebisingan.** Suara yang tidak dapat didengar oleh telinga manusia, kebisingan yang konstan dapat mengganggu ketenangan kerja, merusak pendengaran, dan menyebabkan miskomunikasi
- 6) **Keamanan.** Hal ini sangat penting untuk menjaga rasa tetap aman dan tenang dalam bekerja.

5. *Proactive Personality*

a. *Pengertian Proactive Personality*

Proactive personality adalah kecenderungan stabil seseorang untuk menciptakan perubahan dibandingkan sekadar menyesuaikan diri secara pasif terhadap situasi, dengan melakukan tindakan antisipatif untuk memperbaiki keadaan (Parker *et al.*, 2024). Kemudian, Thomas *et al.*, (2024), juga memberikan definisi *proactive personality* yang merupakan perilaku yang terarah pada tujuan, tindakan yang dimulai sendiri (inisiatif), dan ketekunan dalam mengatasi hambatan untuk mewujudkan perubahan yang konstruktif.

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.

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

Berdasarkan uraian para ahli sebelumnya, maka dapat disimpulkan *proactive personality* atau kepribadian proaktif merupakan karakter individu yang mampu mengenali dan memanfaatkan peluang, mengambil inisiatif, serta konsisten bertindak hingga tercapainya suatu perubahan atau perbaikan dalam lingkungan kerjanya. Individu dengan kepribadian proaktif tidak hanya bersikap aktif dan berorientasi pada tindakan, tetapi juga memiliki keteguhan dalam menghadapi tantangan dan berusaha menciptakan transformasi positif. Sebaliknya, individu yang tidak proaktif cenderung pasif, mengikuti arus, dan tidak berupaya mengubah keadaan yang ada. Kepribadian ini menjadi aset penting dalam meningkatkan kualitas kerja dan pencapaian tujuan organisasi.

b. Indikator *Proactive Personality*

Menurut Bateman & Crant (1993), menjelaskan dalam mengukur kepribadian proaktif atau *proactive personality* dapat menggunakan indikator sebagai berikut:

- 1) *Neurotisme*. Merupakan kecenderungan individu untuk mengalami emosi negatif, seperti kecemasan, depresi, kemarahan, atau ketidakstabilan emosi.
- 2) *Ektraversi*. Merupakan seseorang yang bersifat sosial, penuh energi, dan menyukai interaksi dengan orang lain.

- 3) ***Intellect***. Merupakan kepribadian sebagai keterbukaan terhadap pengalaman. Kepribadian ini menggambarkan sejauh mana seseorang terbuka terhadap pengalaman baru, ide-ide unik, imajinasi, dan kreativitas.
- 4) ***Agreeableness***. Merupakan kepribadian seseorang yang ramah, kooperatif, dan memiliki niat baik terhadap orang lain.
- 5) ***Conscientious***. Merupakan kepribadian seseorang yang mencerminkan tingkat kedisiplinan, tanggung jawab, ketekunan, dan organisasi seseorang.

6. ***Employee Creativity***

a. ***Pengertian Employee Creativity***

Employee creativity adalah adalah hasil dari interaksi dinamis antara motivasi intrinsik, keahlian, dan keterampilan berpikir kreatif yang menghasilkan ide-ide yang orisinal sekaligus dapat diterapkan (Amabile & Pratt, 2024). Kemudian, Zhang & Tu (2023), menjelaskan *employee creativity* mencerminkan kemampuan dan kemauan individu untuk berpikir secara berbeda, memecahkan masalah dengan cara inovatif, serta memberikan sudut pandang baru yang meningkatkan kinerja organisasi.

Menurut Sudarmanto (2022), menjelaskan kreativitas dalam karyawan 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. Sejalan dengan

pendapat Baraba & Tjahjono (2025), menjelaskan kreativitas karyawan atau *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.

Selaras 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 dkk., 2020).

Berdasarkan uraian para ahli sebelumnya, maka dapat disimpulkan *employee creativity* atau kreativitas karyawan merupakan kemampuan individu dalam menciptakan ide-ide baru dan inovatif melalui pengolahan ulang pengetahuan atau elemen yang telah ada menjadi bentuk yang lebih segar dan bermanfaat. Kreativitas tidak hanya menjadi pondasi awal bagi inovasi, tetapi

juga berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang dinamis, mengurangi kebosanan, dan mengatasi stres akibat rutinitas pekerjaan. Dengan berpikir secara bebas dan terbuka, karyawan mampu menghasilkan gagasan-gagasan yang tidak terduga dan memberikan kontribusi positif terhadap perkembangan organisasi.

b. Indikator *Employee Creativity*

Menurut Hanifa & Julia (2014), menjelaskan dalam mengukur kreativitas karyawan atau *employee creativity* dapat menggunakan indikator sebagai berikut:

- 1) **Kelancaran.** Merupakan kemampuan karyawan dalam mengemukakan beberapa pendapat.
- 2) **Keluwesannya.** Merupakan keterampilan berpikir karyawan yang berbeda dari orang lain.
- 3) **Keaslian.** Merupakan keterampilan karyawan dalam melahirkan ide-ide baru yang unik.
- 4) **Kerincian.** Merupakan pengembangan suatu gagasan yang diterimanya dan memiliki keterampilan yang tidak cepat puas dengan pengetahuan yang sederhana.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama

seperti judul penelitian penulis, namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian tertulis. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No.	Penulis, Tahun, Judul, Penerbit	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Horng, Tsal, Yang, Liu, Hu, 2016, <i>Exploring the Relationship between Proactive Personality, Work Environment and Employee Creativity among Tourism and Hospitality Employees.</i> International Journal of Hospitality Management, Vol. 3, Issue. 4	Untuk mengetahui pengaruh X1 dan X2 terhadap Y	X1: <i>Proactive personality</i> X2: <i>Work environment</i> Y: <i>Employee creativity</i>	Regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial X1 dan X2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y.
2.	Listyawati, 2017, Pengaruh Motivasi Kerja Guru, Lingkungan Kerja Guru, dan Persepsi Guru Mengenasi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kreativitas Guru Akuntansi	Untuk mengetahui pengaruh X1, X2, dan X3 terhadap Y	X1: Motivasi X2: Lingkungan kerja X3: Gaya kepemimpinan Y: Kreativitas	Regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa X1, X2, dan X3 secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y.

No.	Penulis, Tahun, Judul, Penerbit	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	dalam Pembelajaran di SMK Swasta Program Keahlian Akuntansi Se-Kabupaten Klaten Tahun 2016/ 2017. Jurnal Universitas Negeri Yogyakarta, Vol. 2, No. 2				
3.	Yeh, Huan, 2017, <i>Accesing The Impact of Work Environment Factors on Employee Creativity Performance of Fine Dining Restaurants</i> . Journal Tourism Management, Vol. 58, Issue. 3	Untuk mengetahui pengaruh X terhadap Y	X: <i>Work environment</i> Y: <i>Employee creativity</i>	Regresi sederhana	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa X berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y.
4.	Widhiastana, Wardana, Sudibya, 2017, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Penghargaan terhadap Kreativitas dan Kinerja Pegawai di Universitas Pendidikan Ganesha.	Untuk mengetahui pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Y1 dan Y2	X1: Lingkungan kerja X2: Penghargaan Y1: Kreativitas Y2: Kinerja pegawai	Regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel X1 dan X2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y1 dan Y2, sedangkan Y1 juga berpengaruh terhadap Y2.

No.	Penulis, Tahun, Judul, Penerbit	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Bisnis Universitas Udayana, Vol. 6, No. 1.				
5.	Mustika, 2017, Pengaruh Kepribadian Proaktif pada Kreativitas Karyawan dengan Kepemimpinan Transformasional dan Autonomi Kerja sebagai Variabel Pemoderasi. Jurnal Bisnis Darmajaya, Vol. 3, No. 2.	Untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap Y dengan Z1 dan Z2 sebagai variabel pemoderasi.	X: Kepribadian proaktif Y: Kreativitas karyawan Z1: Kepemimpinan transformasional Z2: Autonomi kerja	<i>Moderated regression analysis</i> (MRA)	1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel X berpengaruh terhadap Y, Z1, dan Z2. 2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Z1 dan Z2 berpengaruh terhadap Y.
6.	Paramitha, 2017, Peran Mediasi Motivasi Intrinsik pada Pengaruh Dukungan Lingkungan Kerja dan Dukungan Lingkungan Non Kerja terhadap Kreativitas Karyawan. Jurnal Ekonomi, Vol. 25, No. 2	Untuk mengetahui pengaruh X1 dan X2 terhadap Y dengan Z sebagai peran mediasi	X1: Lingkungan kerja X2: Lingkungan non kerja Y: Kreativitas karyawan Z: Motivasi intrinsik	<i>Partial least square</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa X1 dan X2 secara parsial berpengaruh terhadap Y dan Z. Kemudian, Z juga berhasil menjadi peran mediasi.
7.	Akgunduz, Kizilcalioglu, Sanli, 2018, <i>The Effect of Job Satisfaction and Meaning of Work on Employee</i>	Untuk mengetahui pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Y	X1: <i>Job satisfaction</i> X2: <i>Meaning of work</i> Y: <i>Employee creativity</i>	Regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel X1 dan X2 berpengaruh terhadap Y.

No.	Penulis, Tahun, Judul, Penerbit	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<p><i>Creativity: An Investigation of EXPO 2016 Exhibition Emoloyees.</i></p> <p>TOURISM: <i>Original Scientific Paper</i>, Vol. 66, No. 2.</p>				
8.	<p>Rodiyah, 2018, Pengaruh Nilai Kebersamaan, Budaya Lokal, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kreativitas Kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Sidoarjo.</p> <p>Jurnal Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Vol. 6, No. 2</p>	<p>Untuk mengetahui pengaruh X1, X2, X3 dan X4 terhadap Y</p>	<p>X1: Nilai kebersamaan</p> <p>X2: Budaya lokal</p> <p>X3: Motivasi</p> <p>X4: Lingkungan kerja</p> <p>Y: Kreativitas kerja</p>	<p>Regresi linier berganda</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa X1, X2, X3 dan X4 secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y</p>
9.	<p>Habibie, 2018, Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> dan Kepribadian Proaktif terhadap Kreativitas Karyawan dengan dimediasi Makna Kerja.</p> <p>Jurnal Universitas Sebelas Maret Surakarta, Vol. 7, No. 3</p>	<p>Untuk mengetahui pengaruh X1 dan X2 terhadap Y dengan Z sebagai mediasi</p>	<p>X1: <i>Perceived organizational support</i></p> <p>X2: Kepribadian proaktif</p> <p>Y: Kreativitas karyawan</p> <p>Z: Makna kerja</p>	<p><i>Partial least square</i></p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa X1 dan X2 secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y dan Z. Kemudian Z juga berhasil menjadi peran mediasi.</p>

No.	Penulis, Tahun, Judul, Penerbit	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
10.	Hutami, 2019, Peran Makna Kerja Memediasi Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasional dan Kepribadian Proaktif pada Kreativitas Karyawan dan Kinerja. Jurnal Universitas Sebelas Maret Surakarta, Vol. 3, No. 2	Untuk mengetahui pengaruh X1 dan X2 terhadap Y1 dan Y2 dengan Z sebagai mediasi.	X1: Makna kerja X2: Persepsi dukungan organisasional Y1: Kreativitas karyawan Y2: Kinerja Z: Makna kerja	<i>Partial least square</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa X1 dan X2 secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y1 dan Y2, kemudian Z juga berhasil menjadi peran mediasi.
11.	Marasabessy, 2019, Membentuk Kreativitas dalam Dunia Kerja. Jurnal Suhuf, Vol. 31, No. 1.	Untuk mengetahui faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kreativitas karyawan dalam dunia kerja	X1: Dukungan pimpinan X2: Dukungan rekan kerja X3: Efikasi diri kreatif X4: Autonomi kerja X5: Motivasi intrinsik X6: Gaya kognitif Y: Kreativitas karyawan	Regresi linear berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kreativitas dalam dunia kerja dapat dipengaruhi faktor dukungan pimpinan, dukungan rekan kerja, efikasi diri kreatif, autonomi kerja, motivasi intrinsik, dan gaya kognitif.
12.	Roopark, Mishra, Sikarwar, 2019, <i>Lingking Leader-Follower Proactive Personality Congruence to Creativity</i> .	Untuk mengetahui pengaruh X terhadap Y dengan Z sebagai intervening	X: <i>Proactive personality</i> Y: <i>Creativity</i> Z: <i>Lingking leader</i>	<i>Partial least square</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa X berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y. Kemudian Z juga berhasil menjadi peran intervening

No.	Penulis, Tahun, Judul, Penerbit	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Journal Emerald Insight. Vol, 48, Issue. 2				dalam hubungan.
13.	Farooq, Rehman, Bilal, Saleem, Hussain, Zeeshan, 2020, <i>Proactive Personality, Motivation and Employee Creativity in The Public Sector Hopitals of Peshawar City.</i> Journal International Review of Management and Marketing. Vol. 10, Issue. 3	Untuk mengetahui pengaruh X1 dan X2 terhadap Y	X1: <i>Proactive personality</i> X2: <i>Motivation</i> Y: <i>Employee creativity</i>	Regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa X1 dan X2 secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y.
14.	Uliani, 2020, Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> dan Kepribadian Proaktif terhadap Kreativitas Karyawan dengan <i>Meaning of Work</i> sebagai Pemediasi di Perusahaan Teknologi Informasi (TI) di Yogyakarta, Jakarta, Batam, Banten, dan Bogor.	Untuk mengetahui pengaruh X1 dan X2 terhadap Y dengan Z sebagai pemediasi	X1: <i>Perceived organizational support</i> X2: Kepribadian proaktif Y: Kreativitas karyawan Z: <i>Meaning of work</i>	<i>Partial least square</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa X1 dan X2 secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y dan Z, kemudian Z juga berhasil menjadi peran mediasi.

No.	Penulis, Tahun, Judul, Penerbit	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Jurnal Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia, Vol. 2, No. 2				
15.	Yuka, Martin, Suryadi, 2020, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Intrinsik terhadap Kreativitas Guru Sekolah Alam di Bekasi.	Untuk mengetahui pengaruh X1 dan X2 terhadap Y	X1: Lingkungan kerja X2: Motivasi intrinsik Y: Kreativitas	Regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa X1 dan X2 secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y.
	Jurnal Visipena, Vol. 11, No. 2				
16.	Sukmajati, Suharnomo, 2020, Pengaruh Kepribadian Proaktif terhadap Kepuasan Karir dan Kinerja Karyawan dengan Kreativitas Karyawan sebagai Variabel Intervening.	Untuk mengetahui pengaruh X terhadap Y1 dan Y2 dengan Z sebagai peran intervening	X: Kepribadian proaktif Y1: Kepuasan karir Y2: Kinerja karyawan Z: Kreativitas karyawan	<i>Partial least square</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa X secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y1, Y2, dan Z. Kemudian, Z juga berhasil menjadi peran intervening.
	Jurnal Manajemen Organisasi, Vol. 17, No. 2				
17.	Lienando, Yanuar, 2020, Peranan <i>Meaning of Work</i> memediasi Hubungan	Untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap Y melalui Z	X: Dukungan organisasi Y: Kreativitas karyawan	<i>Structural equation model</i> (SEM)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel X berpengaruh terhadap Y,

No.	Penulis, Tahun, Judul, Penerbit	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	antara Dukungan Organisasi dan Kreativitas Karyawan. Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, Vol. 2, No. 3.	sebagai mediasi.	Z: <i>Meaning of work</i>		sedangkan variabel Z juga berpengaruh signifikan terhadap Y.
18.	Li, Chen, Bai, Crant, 2020, <i>Proactive yet Reflective? Materializing Proactive Personality into Creativity through Job Reflective Learning and Activated Positive Affective States</i> . Journal Personnel Psychology, No. 73, Issue. 4	Untuk mengetahui pengaruh X terhadap Y dengan Z1 dan Z2 sebagai mediator	X: <i>Proactive personality</i> Y: <i>Creativity</i> Z1: <i>Job reflective</i> Z2: <i>Activated possitive affective states</i>	<i>Partial least square</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa X berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y. Kemudian Z1 dan Z2 berhasil menjadi peran mediasi.
19.	Nurakhman, Archianti, 2020, Pengaruh antara Kebermaknaan Kerja terhadap Kreativitas Karyawan. Jurnal Ilmiah Penelitian Psikologi, Vol. 7, No. 2.	Untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap Y	X: Kebermaknaan kerja Y: Kreativitas karyawan	Regresi sederhana	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel X berpengaruh terhadap Y.
20.	Aryaningtyas, Maria, Aprilliyani, 2020,	Untuk mengetahui pengaruh variabel X1,	X1: Kepribadian proaktif	Regresi linier berganda	1. Hasil peneltian ini menunjukkan bahwa

No.	Penulis, Tahun, Judul, Penerbit	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Meningkatkan Kreativitas Kinerja Karyawan Hotel: Dukungan Kepribadian, Emosional, dan Lingkungan. Jurnal Manajemen dan Sains, Vol. 5, No. 1.	X2 dan X3 terhadap Y.	X2: Kecerdasan emosional X3: Lingkungan kerja Y: Kreativitas		variabel X1 dan X2 berpengaruh terhadap Y. 2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel X3 tidak berpengaruh terhadap Y.
21.	Pradana, Uliani, 2021, <i>Fostering or Hinderig Creativity at Work? Moderating Role of Proactive Personality Toward Support and Meaningfulnes</i> s. Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis, Vol. 7, No. 3	Untuk mengetahui pengaruh X terhadap Y dengan Z sebagai peran mediasi	X: <i>Proactive personality</i> Y: <i>Support and meaningfulnes</i> Z: <i>Creativity</i>	<i>Partial least square</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa X secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y dan Z, kemudian Z juga berhasil menjadi peran mediasi.
22.	Chien, Yang, Huang, 2021, <i>Hotel Fronline Service Employees Creativity and Customer Oriented Boundary Spanning Behaviors: The Effect of Role Stress and Proactive Personality.</i>	Untuk mengetahui pengaruh X1 dan X2 terhadap Y dengan Z sebagai peran mediasi.	X1: <i>Role stress</i> X2: <i>Proactive personality</i> Y: <i>Employee creativity</i> Z: <i>Customer oriented boundary</i>	<i>Partial least square</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial X1 dan X2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y. Kemudian Z juga berhasil menjadi peran mediasi.

No.	Penulis, Tahun, Judul, Penerbit	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Journal of Hospitality and Tourism Management, Vol. 47, No. 5				
23.	Adekanmbi, Ukpere, 2021, <i>Stimulating Creative Behaviors in The Work Environment: Influences of Employee Engagement, Authentic Leadership and Human Capital Factors on Employee Creativity.</i>	Untuk mengetahui pengaruh X1, X2, dan X3 terhadap Y dengan Z sebagai mediasi.	X1: <i>Employee engagement</i> X2: <i>Authentic leadership</i> X3: <i>Human capital factors</i> Y: <i>Employee creativity</i> Z: <i>Work environment</i>	<i>Partial least square</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa X1, X2, dan X3 secara parsial berpengaruh positif terhadap Y. Kemudian, Z juga berpengaruh parsial terhadap Y dengan hasil positif.
	<i>Journal Social and Humanities,</i> Vol. 2, Issue. 3				
24.	Saputra, 2021, Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> dan Kepribadian Proaktif terhadap Kreativitas Karyawan: <i>Meaning of Work</i> sebagai Variabel Pemediasi.	Untuk mengetahui pengaruh X1 dan X2 terhadap Y dengan Z sebagai pemediasi	X1: <i>Perceived organizational support</i> X2: Kepribadian proaktif Y: Kreativitas karyawan Z: <i>Meaning of work</i>	<i>Partial least square</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa X1 dan X2 secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y dan Z, kemudian Z juga berhasil menjadi peran mediasi.
	Jurnal Universitas Islam Indonesia, Vol. 2, No. 4				
25.	Sari, Hayati, Erlina, 2021, Pengaruh Etika Kerja Islami dan	Untuk mengetahui pengaruh X1 dan X2 terhadap Y	X1: Etika kerja Islami	Regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial X1 dan

No.	Penulis, Tahun, Judul, Penerbit	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Kepribadian Proaktif terhadap Kreativitas Karyawan. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam, Vol. 8, No. 1		X2: Kepribadian proaktif Y: Kreativitas karyawan		X2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y.
26.	Zhang, Li, Guo, 2021, <i>Proactive Personality and Employee Creativity: A Moderated Mediation Model of Multisource Information Exchange and LMX</i> . <i>Journal Frontiers in Psychology</i> , No. 12, Issue. 4	Untuk mengetahui pengaruh X terhadap Y dengan Z1 dan Z2 sebagai peran mediasi.	X: <i>Proactive personality</i> Y: <i>Employee creativity</i> Z1: <i>Multisource information exchange</i> Z2: <i>Leader member exchange</i>	<i>Partial least square</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa X berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y. Kemudian Z1 dan Z2 juga berhasil menjadi peran mediasi.
27.	Kustanto, 2021, Studi Tentang Kreativitas Karyawan Televisi: Peran Mediasi <i>Meaning of Work dan Self Concordance</i> pada Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> dan <i>Proactive Personality</i> terhadap Kreativitas Karyawan Televisi Swasta Nasional di Indonesia.	Untuk mengetahui pengaruh X1 dan X2 terhadap Y dengan Z1 dan Z2 sebagai peran mediasi.	X1: <i>Perceived organizational support</i> X2: <i>Proactive personality</i> Y: Kreativitas karyawan Z1: <i>Meaning of Work</i> Z2: <i>Self concordance</i>	<i>Partial least square</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa X1 dan X2 secara parsial berpengaruh terhadap Y. Kemudian, Z1 dan Z2 juga berhasil menjadi peran mediasi.

No.	Penulis, Tahun, Judul, Penerbit	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Jurnal Universitas Negeri Jakarta, Vol. 2, No. 1				
28.	Sesilia, Purba, 2022, <i>Is The Relationship of Proactive Personality to Creativity Mediated by Voice Behavior in Indonesian Marketing Employees?</i>	Untuk mengetahui pengaruh X terhadap Y dengan Z sebagai mediasi.	X: <i>Proactive personality</i> Y: <i>Creativity</i> Z: <i>Voice behavior</i>	<i>Partial least square</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa X berpengaruh positif terhadap Y. Kemudian Z juga berhasil menjadai peran mediasi.
	Journal Atlantis Press, Vol. 229, No. 8				
29.	Agustina, Maisara, 2022, <i>The Effect of Perceived Organizational Support, Meaning of Work, and Proactive Personality on Employee Creativity (Study on Employees of Harno Surya Ngemplak Bothi).</i>	Untuk mengetahui pengaruh variabel X1, X2, dan X3 terhadap Y.	X1: <i>Organizational support</i> X2: <i>Meaning of work</i> X3: <i>Proactive personality</i> Y: <i>Employee creativity</i>	Regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel X1, X2, dan X3 berpengaruh signifikan terhadap Y.
	IJEBAR: <i>International Journal of Economics, Business, and Accounting Research</i> , Vol. 6, Issue. 2.				
30.	Wang, Xu, 2022, <i>The Role of</i>	Untuk mengetahui pengaruh X1,	X1: <i>Proactive personality</i>	<i>Partial least square</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan

No.	Penulis, Tahun, Judul, Penerbit	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>Synergistic Interplay among Proactive Personality, Leader Creativity Expectations, and Role Clarity in Stimulating Employee Creativity.</i> Journal Frontiers in Psychology, Vol. 43, Issue 9	X2, dan X3 terhadap Y dengan Z sebagai intervening	X2: <i>Leader creativity</i> X3: <i>Role clarity</i> Y: <i>Employee creativity</i> Z: <i>Synergistic interplay</i>		bahwa X1, X2, dan X3 secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y. Kemudian, Z juga berhasil menjadi intervening dalam hubungan.
31.	Stanley, Remiasa, 2022, Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan melalui Kreativitas Karyawan sebagai Variabel Mediasi pada Toko Emas di Pasar Atom Surabaya. Jurnal Agora, Vol. 10, No. 1	Untuk mengetahui pengaruh X1 dan X2 terhadap Y dengan Z sebagai peran mediasi	X1: Lingkungan kerja fisik X2: Lingkungan kerja non fisik Y: Kinerja karyawan Z: Kreativitas karyawan	<i>Partial least square</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa X1 dan X2 secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y dan Z, kemudian Z juga berhasil menjadi peran mediasi.
32.	Chae, Park, 2022, <i>The Effect of Proactive Personality on Creativity: The Mediating Role of Feedback-Seeking Behavior.</i>	Untuk mengetahui pengaruh X terhadap Y dengan Z sebagai peran mediasi	X: <i>Proactive personality</i> Y: <i>Creativity</i> Z: <i>Feedback Seeking-Behavior</i>	<i>Partial least square</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa X berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y. Kemudian, Z juga berhasil

No.	Penulis, Tahun, Judul, Penerbit	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>Journal Sustainability MDPI</i> , Vol. 8, No. 2				menjadi peran mediasi.
33.	Hidayat, Febrianto, Eliyana, Purwohedhi, 2023, <i>Proactive Personality and Organizational Support in Television Industry: Their Roles in Creativity</i> . Jurnal PLoS One, Vol. 18, No. 1	Untuk mengetahui pengaruh X1 dan X2 terhadap Y	X1: <i>Proactive personality</i> X2: <i>Organizational support</i> Y: <i>Creativity</i>	Regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa X1 dan X2 secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y
34.	Akbar, 2023, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kreativitas Karyawan pada Distrik I PT Perkebunan Nusantara III. Jurnal Universitas Medan Area, Vol. 2, No. 4	Untuk mengetahui pengaruh X1 dan X2 terhadap Y dengan Z sebagai peran mediasi	X1: Lingkungan kerja X2: Motivasi Y: Kinerja karyawan Z: Kreativitas karyawan	<i>Partial least square</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa X1 dan X2 secara parsial berpengaruh terhadap Y dan Z. Kemudian, Z juga berhasil menjadi peran mediasi.
35.	Ghezelsefloo, Yazarloo, Bay, 2023, <i>The Effect of Proactive Personality on Job thriving and Creative Behaviors of</i>	Untuk mengetahui pengaruh X terhadap Y1 dan Y2	X: <i>Proactive personality</i> Y1: <i>Creativity</i> Y2: <i>Job thriving</i>	Regresi berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa X berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y1 dan Y2.

No.	Penulis, Tahun, Judul, Penerbit	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>Physical Education Teachers in Golestan Province.</i> <i>Sport Management Journal University of Tehran.</i> Vol. 15, No. 1				
36.	Apriadi, Dewi, 2023, Lingkungan Kerja, Motivasi Intrinsik, dan Kepribadian Proaktif serta Efeknya terhadap Kreativitas Karyawan. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Vol. 12, No. 2	Untuk mengetahui pengaruh X1, X2, dan X3 terhadap Y	X1: Lingkungan kerja X2: Motivasi intrinsik X3: Kepribadian proaktif Y: Kreativitas karyawan	Regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa X1, X2, dan X3 secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y.
37.	Sarul, Pribadi, 2023, Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> dan <i>Proactive Personality</i> terhadap <i>Employee Creativity</i> yang dimediasi oleh <i>Meaning of Work</i> . MANIS: Jurnal Manajemen, Inovasi Bisnis,	Untuk mengetahui pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Y yang dimediasi oleh Z.	X1: <i>Perceived organizational support</i> X2: <i>Proactive personality</i> Y: <i>Employee creativity</i> Z: <i>Meaning of work</i>	<i>Multiple regression analysis</i>	1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel X1 dan X2 berpengaruh signifikan terhadap Y. 2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa X1 dan X2 berpengaruh signifikan terhadap Y melalui Z.

No.	Penulis, Tahun, Judul, Penerbit	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	dan Strategi, Vol. 1, No. 2.				3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Z juga berpengaruh signifikan terhadap Y.
38.	Nurdiah, Firsta, 2023, Pengaruh Lingkungan Kerja dan <i>Servant Leadership</i> terhadap Kreativitas Mengajar Guru Taman Kanak- Kanak Aisyiyah Bustanul Atfhal (Tk Aba) di Kecamatan Mlati Sleman Yogyakarta. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Dharma Andalas, Vol. 25, No. 2	Untuk mengetahui pengaruh X1 dan X2 terhadap Y	X1: Lingkungan kerja X2: <i>Servant leadership</i> Y: Kreativitas	Regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan X1 dan X2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y.
39.	Firdausi, 2023, Peran Motivasi Intrinsik sebagai Pemediasi antara Kepribadian Proaktif dan Kreativitas. Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia, Vol. 3, No. 2.	Untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap Y melalui Z sebagai pemediasi utama.	X: Kepribadian proaktif Y: Kreativitas Z: Motivasi intrinsik	<i>Structural equation model</i> (SEM)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel X berpengaruh terhadap Y, dan variabel Z tidak berhasil menjadi mediasi.

No.	Penulis, Tahun, Judul, Penerbit	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
40.	Pambayun, 2023, Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Intrinsik, dan Kemampuan IT terhadap Kreativitas Kerja Guru SMP Negeri 1 Buayan. Jurnal Universitas Putra Bangsa, Vol. 4, No. 2	Untuk mengetahui pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap Y	X1: Lingkungan kerja X2: Motivasi intrinsik X3: Kemampuan IT Y: Kreativitas	Regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa X1, X2, dan X3 secara parsial berpegaruh positif dan signifikan terhadap Y
41.	Lin, Zhou, Hou, 2024, <i>Paradoxical Leadership and Employee Creativity: The Roles of Harmonious Work Passion and Proactive Personality</i> . Journal Leadership & Organization Development, Vol. 45, No. 6	Untuk mengetahui pengaruh X1 dan X2 terhadap Y1 dan Y2.	X1: <i>Harmonious work passion</i> X2: <i>Proactive personality</i> Y1: <i>Employee creativity</i> Y2: <i>Paradoxical leadership</i>	Regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan X1 dan X2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y1 dan Y2.
42.	Wahib, 2024, <i>The Mediating Role of Work Meaning on The Influence of Organizational Support and Teacher Creativity</i> . Al-Hayat: Journal of Islamic, Vol. 8, Issue. 1	Untuk mengetahui pengaruh X terhadap Y dengan Z sebagai peran mediasi	X: <i>Organizational support</i> Y: <i>Creativity</i> Z: <i>Work Meaning</i>	<i>Partial least square</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa X berpengaruh positif terhadap Y dan Z, kemudian Z juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y.

No.	Penulis, Tahun, Judul, Penerbit	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
43.	Shabrina, Irfana, 2024, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kreativitas Guru PNS di SDN Teluk Pucung Bekasi Utara. Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis, Vol. 3, No. 2	Untuk mengetahui pengaruh X1 dan X2 terhadap Y	X1: Lingkungan kerja X2: Komunikasi interpersonal Y: Kreativitas	Regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa X1 dan X2 secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y
44.	Nurdiansyah, 2024, Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepribadian Proaktif, dan Lingkungan Kerja terhadap Kreativitas Kerja di KUD Sukomaju Sukorejo Ponorogo. Jurnal Universitas Muhammadiyah Ponorogo, Vol. 2, No. 1	Untuk mengetahui pengaruh X1, X2, dan X3 terhadap Y	X1: Kecerdasan emosional X2: Kepribadian proaktif X3: Lingkungan kerja Y: Kreativitas	Regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa X1, X2, dan X3 secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y.
45.	Judijanto, Lesmana, Zulfikri, 2024, <i>The Effect of Employee Development Policy, Work Environment, and Transformational Leadership on</i>	Untuk mengetahui pengaruh variabel X1, X2 dan X3 terhadap Y.	X1: <i>Employee development policy</i> X2: <i>Work environment</i> X3: <i>Transformational leadership</i>	Regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel X1, X2, dan X3 berpengaruh terhadap Y.

No.	Penulis, Tahun, Judul, Penerbit	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>Employee Creativity in Indonesia's Creative Industries.</i> <i>West Science Interdisciplinary Studies, Vol. 2, No. 3.</i>		Y: <i>Employee creativity</i>		
46.	Carolin, Pratama, 2024, Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kreativitas Karyawan <i>Bread Lin Bakery.</i> Jurnal Universitas Bangsa, Vol. 3, No. 1.	Untuk mengetahui pengaruh variabel X1, X2, dan X3 terhadap Y.	X1: Kepemimpinan X2: Disiplin kerja X3: Lingkungan kerja Y: Kreativitas karyawan.	Regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel X1, X2, dan X3 berpengaruh terhadap Y.
47.	Zhang, Zhu, 2025, <i>The Roles of Proactive Personality and Career Satisfaction in the Impact of Employer Brand Attributes Congruence on Creativity.</i> MDPI: <i>Behavioral Sciences</i> , Vol. 14, No. 1.	Untuk mengetahui pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Y melalui Z sebagai pemediasi.	X1: <i>Proactive personality</i> X2: <i>Career satisfaction</i> Y: <i>Employee creativity</i> Z: <i>Employer brand attributes congruence</i>	<i>Structural equation model (SEM)</i>	1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa X1 tidak berpengaruh terhadap Y. 2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel X2 berpengaruh terhadap Y. 3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Z tidak berhasil memediasi hubungan.

No.	Penulis, Tahun, Judul, Penerbit	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
48.	Chandra, Yanuar, 2025, Hubungan Gaya Kepemimpinan <i>Laissez-Faire</i> , Suasana Lingkungan Kerja terhadap Kreativitas Karyawan Industri Desain. Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, Vol. 7, No. 1.	Untuk mengetahui pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Y.	X1: Gaya kepemimpinan <i>laissez-faire</i> X2: Lingkungan kerja Y: Kreativitas karyawan	Regresi linear berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel X1 dan X2 berpengaruh terhadap Y.
49.	Wijayanti, 2025, Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kreativitas Kerja Sales Engineer Perusahaan Instrumen di Asia Tenggara dengan Motivasi Intrinsik sebagai Faktor Intervening. Jurnal Universitas Jakarta, Vol. 3, No. 2	Untuk mengetahui pengaruh X1 dan X2 terhadap Y dengan Z sebagai intervening	X1: Beban kerja X2: Lingkungan kerja Y: Kreativitas Z: Motivasi intrinsik	<i>Partial least square</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa X1 dan X2 secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y dan Z, kemudian Z juga berhasil menjadi peran intervening
50.	Hameed, Anjum, Sadaf, Hassam, Ali, 2025, <i>The Impact of Proactive Personality on Creative Behavior</i>	Untuk mengetahui pengaruh X terhadap Y dengan Z1 dan Z2 sebagai peran mediasi.	X: <i>Proactive personality</i> Y: <i>Creative</i> Z1: <i>Transformational leadership</i>	<i>Partial least square</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa X berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y. Kemudian Z1

No.	Penulis, Tahun, Judul, Penerbit	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>Examining The Role of Transformational Leadership and Thrive at Work.</i> <i>Journal Contemporary of Social Science Review</i> , Vol. 3, No. 3		<i>Z2: Thrive at work</i>		dan <i>Z2</i> berhasil menjadi mediator dalam hubungan.

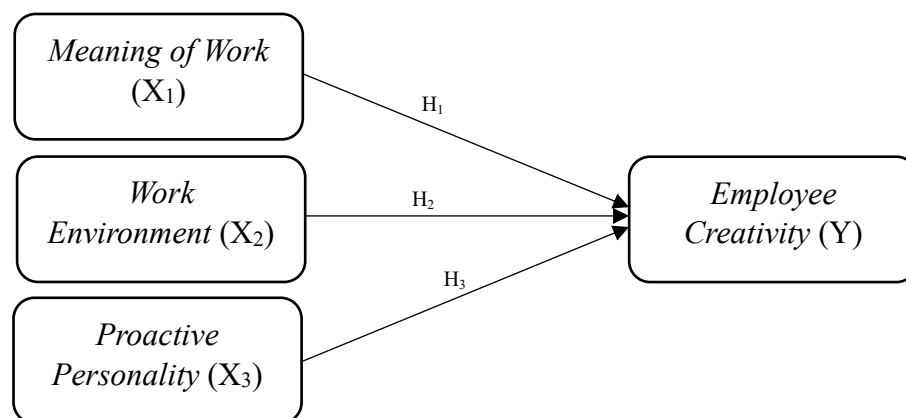
Sumber: Data diolah (2025).

C. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan landasan penting dalam suatu penelitian karena memberikan arah dan batasan dalam menganalisis fenomena yang diteliti. Kerangka konseptual tidak hanya menjelaskan hubungan antara variabel-variabel penelitian, tetapi juga menggambarkan alur logika penelitian dari hal yang bersifat umum menuju hal yang lebih spesifik. Dengan adanya kerangka berpikir, peneliti dapat menyusun hipotesis yang relevan dan mendukung proses analisis data secara sistematis. Dalam penelitian ini, terdapat dua jenis variabel yang digunakan, yaitu variabel independen dan variabel dependen (Sekaran & Bougie, 2016). Variabel independen yang digunakan adalah *meaning of work*, *work environment* dan *proactive personality*, yang diasumsikan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen, yaitu *employee creativity*.

Pemilihan variabel tersebut didasarkan pada temuan dan kerangka konseptual dari beberapa penelitian sebelumnya yang relevan, seperti yang

dilakukan oleh Agustina & Maisara (2022), memberikan hasil *meaning of work* berpengaruh terhadap *employee creativity* di sebuah perusahaan. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan Chandra & Yanuar (2025), memberikan hasil *work environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee creativity*. Temuan Judijanto *et al.*, (2024), memberikan hasil *proactive personality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee creativity* di sebuah perusahaan. Dari 3 (tiga) penelitian tersebut menunjukkan adanya hubungan dan hasil yang positif dan signifikan antara *meaning of work*, *work environment*, dan *proactive personality* terhadap *employee creativity*. Oleh karena itu, kerangka berpikir dalam penelitian ini disusun untuk menggambarkan keterkaitan antarvariabel secara visual, yang dapat dilihat pada gambar kerangka berpikir di bawah ini.



Gambar 2.1. Kerangka Berpikir

Sumber: Penelitian yang dilakukan Agustina & Maisara (2022), Chandra & Yanuar (2025), dan Judijanto *et al.*, (2024).

Keterangan

—————> : Hubungan Langsung (*Direct*)

D. Hipotesis Penelitian

1. *Meaning of Work* terhadap *Employee Creativity*

Menurut Cantone (2016), menjelaskan *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. *Employee creativity* adalah hasil dari interaksi dinamis antara motivasi intrinsik, keahlian, dan keterampilan berpikir kreatif yang menghasilkan ide-ide yang orisinal sekaligus dapat diterapkan (Amabile & Pratt, 2024). Selaras dengan penelitian yang dilakukan Akgunduz *et al.*, (2018), menjelaskan bahwa *meaning of work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee creativity*.

Menurut Marasabessy (2019), menjelaskan sebaliknya bahwa dalam membentuk *employee creativity* tidak dibutuhkan faktor *meaning of work*. Namun, dalam penelitian lainnya masih menjelaskan bahwa *meaning of work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee creativity* (Lieando & Yanuar, 2020; Nur'akhman & Archianti, 2020; Sarul & Pribadi, 2023). Dari penjelasan hasil pada penelitian terdahulu masih terdapat hasil yang tidak konsisten terhadap *employee creativity*. Maka dari itu, dapat dibuat hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁: *Meaning of work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee creativity* di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun.

2. *Work Environment* terhadap *Employee Creativity*

Menurut Juniarti dkk., (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. Zhang & Tu (2023), menjelaskan *employee creativity* mencerminkan kemampuan dan kemauan individu untuk berpikir secara berbeda, memecahkan masalah dengan cara inovatif, serta memberikan sudut pandang baru yang meningkatkan kinerja organisasi. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan Judijanto *et al.*, (2024), menjelaskan bahwa *work environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee creativity*.

Penelitian yang dilakukan Aryaningtyas *et al.*, (2020), menjelaskan sebaliknya bahwa lingkungan kerja atau *work environment* tidak berpengaruh terhadap *employee creativity*. Akan tetapi, masih ada penelitian lainnya yang menunjukkan bahwa *work environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee creativity* (Widhiastana *et al.*, 2017; Apriadi & Dewi, 2023; Carolin & Pratama; 2024; Chandra & Yanuar, 2025). Dari penjelasan hasil pada penelitian terdahulu masih terdapat hasil yang tidak konsisten terhadap *employee*

creativity. Maka dari itu, dapat dibuat hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₂: *Work environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee creativity* di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun.

3. *Proactive Personality* terhadap *Employee Creativity*

Menurut 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. 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. Selaras dengan penelitian yang dilakukan Agustina & Maisara (2022), menjelaskan bahwa kepribadian proaktif atau *proactive personality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee creativity*.

Penelitian lain yang dilakukan Zhang & Zhu (2025), menjelaskan sebaliknya bahwa *proactive personality* tidak berpengaruh terhadap *employee creativity*. Namun, masih ada penelitian lainnya yang menjelaskan hasil bahwa *proactive personality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee creativity* (Mustika, 2017; Firdausi, 2023). Perbedaan hasil ini menunjukkan adanya ketidakkonsistenan temuan dalam penelitian sebelumnya terkait hubungan antara kepribadian

proaktif dan kreativitas karyawan. Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H₃: *Proactive personality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee creativity* di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun.