

Pengaruh Kreativitas dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Sumatera Utara

Ayu Intan Pratiwi¹, Muhammad Irwan Padli Nasution²

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Email: ayuintanp015@gmail.com¹, irwannst@uinsu.ac.id²

ABSTRACT

Creativity is a manifestation of mental ability and curiosity to create something new. Locke (1969) defines job satisfaction as a pleasant emotional state or positive emotion that is obtained based on an evaluation of one's job or work experience. This research uses descriptive research with a qualitative approach. DPRD North Sumatra employees have creativity and satisfaction with performance that affects in developing and advancing the reputation of the DPRD North Sumatra institution where employees have ideas or ideas to achieve goals within the organization. The research conducted interviews with North Sumatra DPRD employees. They found that they were creative and based on the results of their ideas, then they were very satisfied with the results of their performance. The effectiveness of employees with poor performance on their performance and the impact of job satisfaction is a burden on the organization in developing and maintaining performance. company life and vice versa

Keywords: *Creativity, Job Satisfaction, Performance*

ABSTRAK

Kreativitas adalah manifestasi dari kemampuan mental dan rasa ingin tahu untuk menciptakan sesuatu yang baru. Locke (1969) mendefinisikan kepuasan kerja menjadi keadaan emosi yg senang atau emosi positif yg didapatkan berdasarkan evaluasi terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. DPRD Sumatera Utara para karyawan memiliki kreativitas dan kepuasan terhadap kinerja yang berpengaruh dalam mengembangkan dan memajukan reputasi instansi DPRD Sumatera Utara yang dimana karyawan memiliki ide-ide atau gagasan untuk mencapai tujuan dalam organisasi. penelitian dilakukan wawancara terhadap karyawan DPRD Sumatera Utara mereka berpendapat bahwa mereka sudah kreatif dan dari hasil ide-ide mereka, kemudian mereka sangat puas dengan hasil dari kinerja yang mereka hasilkan. Efektivitas pegawai yang berkinerja buruk terhadap kinerjanya dan dampak dari kepuasan kerja adalah beban organisasi dalam pengembangan dan pemeliharaan kinerja. kelangsungan hidup perusahaan dan sebaliknya

Kata Kunci: Kreativitas, Kepuasan Kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

Sekretariat DPRD Sumut menjelaskan tentang Perda Kota Sumut. Sesuai dengan ketentuan Pasal 4, Sekretariat DPRD Sumut merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari DPRD Sumut dan dipimpin oleh Sekretariat Dewan, yang secara teknis berkedudukan di wilayah Republik Demokratik Rakyat. Di bawah kepemimpinan dan tanggung jawab Kongres, rakyat terwakili dalam pemerintahan. Jurnal Penelitian Manajemen dan Bisnis (JRMB) Vol. 4 No.2 November 2019 120 DPR (Tanzili, 2009). Oleh karena itu, PNS sebagai penyelenggara misi dan tugas negara terus meningkatkan kinerjanya untuk meningkatkan kreativitas dan kepuasan kerja. Di era globalisasi, sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi sebuah perusahaan. Seperti yang diketahui, dalam sebuah organisasi, unsur-unsur sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan, mereka berperan sebagai pemimpin dan pelaksana bawahan untuk mengendalikan unsur-unsur sumber daya lainnya dalam organisasi untuk mencapai tujuan dan sasarannya. Karyawan yang berkinerja buruk akan menjadi beban bagi perusahaan untuk tumbuh dan berkembang, sedangkan karyawan yang berkinerja tinggi akan mendukung kegiatan perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Secara umum, kreativitas bukan hanya keterampilan yang lebih berharga dalam menciptakan aktivitas dan mencari ide-ide baru, tetapi juga dapat dikombinasikan dengan yang sebelumnya (Munandar, 2009), studi oleh Zhou dan Shaley (2003) merupakan faktor yang mempengaruhi karyawan. kreativitas. Sinisme dan rendahnya kepercayaan publik akan terus menjadi tantangan DPR. Menggunakan DPR terbuka terbaru, kami mencoba membandingkan poin-poin penting ini dengan informasi positif tentang pekerjaan DPR.

Menurut Utari (2005), Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang nyaman atau tidak menyenangkan yang dialami seorang karyawan di tempat kerja. Kepuasan kerja mencerminkan bagaimana perasaan seseorang tentang pekerjaannya, dan biasanya tercermin dalam sikap positif karyawan terhadap semua pekerjaan dan lingkungan pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang tercermin dalam lingkungan kerja dan sikap karyawan terhadap segala sesuatu yang ada di

lingkungan kerja. Padahal, semua jenis perusahaan membutuhkan sistem kerja yang memperhatikan kepuasan kerja karyawan secara serius. Karyawan termotivasi untuk bekerja ketika mereka puas dengan pekerjaannya, yaitu ketika mereka telah melakukan pekerjaan yang cukup untuk menyelesaikan tugas dengan sukses (Jihanti Dama, Imelda WJ (2018).

Kinerja karyawan biasanya dipengaruhi oleh beberapa faktor, faktor internal adalah faktor yang terjadi dalam diri karyawan. Misalnya, orang yang sangat terampil dan pekerja keras berkinerja baik, sementara orang yang berkinerja buruk tidak berusaha meningkatkan keterampilan mereka. Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam perkembangan sebuah perusahaan. Kinerja karyawan yang baik membantu organisasi mempertahankan kehadiran mereka dan berhasil mencapai tujuan bisnis yang diharapkan. (Setiyoningsih, 2011). Guilford dalam Munandar (2012) mengemukakan bahwa karakteristik kreativitas yang digunakan sebagai dimensi dan indikator dalam penelitian ini dapat dijelaskan dengan kelancaran berpikir, kemampuan untuk secara cepat menghasilkan banyak ide yang muncul dari berpikir. Dalam cara berpikir ini, kuantitas lebih penting daripada kualitas. Fleksibilitas adalah kemampuan untuk mengembangkan ide-ide yang berbeda, pertimbangkan masalah dari jawaban dan pertanyaan yang berbeda, perspektif yang berbeda, dan gunakan pendekatan dan ide yang berbeda untuk menemukan alternatif dan arah. Orang yang kreatif adalah orang yang bisa berpikir fleksibel, kita dapat dengan mudah mempertahankan cara berpikir lama dan menggantinya dengan cara berpikir baru. Kemampuan untuk mengembangkan ide-ide yang kompleks dan menambahkan atau memperbaiki detail objek, ide, atau situasi untuk membuatnya lebih menarik dan orisinal.

Hubungan antara dampak kreativitas terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja Sekretariat DPRD Sumatera Utara ialah kinerja pegawai yang buruk dan kurangnya kerjasama antara pekerja lapangan dengan pekerja lain yang didasari oleh egoisme. Tingkatan setiap bagian untuk memastikan kepuasan kerja yang tidak pernah dirasakan di antara staf, berdampak pada penurunan kinerja staf DPRD Sekretariat Daerah Sumut.

PERUMUSAN MASALAH

Dari latar belakang ini, penulis dapat merumuskan pertanyaan penelitian sebagai hasil dari magang ini. Apakah kreativitas dan kepuasan kerja mempengaruhi staf Sekretariat DPRD Sumut?

TINJAUAN TEORITIS

Menurut teori pemangku kepentingan, Perusahaan bukanlah entitas yg bertindak semata-mata buat dirinya sendiri, namun pemangku kepentingan (pemegang Saham, kreditur, konsumen, pemasok, pemerintah, komunitas, analis, dan pemangku kepentingan lainnya). Harus disediakan buat kepentingan. Dengan demikian, eksistensi suatu perusahaan sangat ditentukan sang dukungan yg diberikan stakeholders terhadap perusahaan (Ghozali & Chariri, 2007).

Kreativitas umumnya melahirkan kegiatan untuk menumakan ide-ide baru, tidak hanya itu keterampilan yang lebih berharga, tetapi itu adalah kombinasi dari studi sebelumnya yang dilakukan oleh Zhou dan Shaley (2003) (Munandar, 2009). Berkontribusi pada kreativitas karyawab. Menurut Utari (2005), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan ketika seorang karyawan melihat pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan sikap seorang karyawan terhadap pekerjaan dan biasanya berhubungan dengan pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Kepuasan kerja mencerminkan persepsi individu terhadap pekerjaan dan dari sikap seluruh karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif bertujuan untuk menjadi alat pemecahan masalah berdasarkan penelitian rinci dan kritis dalam sumber-sumber literatur yang relevan. Langkah-langkah pemrosesan kemudian dilakukan untuk memastikan hasil investigasi yang lengkap. Teknik analisis studi kepustakaan dilakukan dengan mengumpulkan sumber data informasi dari berbagai perpustakaan referensi. Data informasi ini diperlukan sebagai sumber ide untuk mengeksplorasi ide-ide baru dan digunakan sebagai sumber untuk menarik kesimpulan dari pengetahuan yang ada dan mengembangkan kerangka teoritis terbaru. Sebagai dasar untuk memecahkan masalah. Metode pengumpulan data yang dipakai pada penelitian ini merupakan wawancara menggunakan staf kerja menggunakan karyawan DPRD Sumatera Utara. Ini adalah cara untuk mendapatkan temuan melalui wawancara langsung atau dialog antara peneliti dan subjek atau staf DPRD Sumut atau pemangku kepentingan terkait dengan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kreativitas

Kreativitas adalah manifestasi dari kemampuan mental dan rasa ingin tahu untuk menciptakan hal baru. Menurut Amabile (2005), kreativitas adalah elemen konseptual yang mencakup tidak hanya kepentingan kemudian, tetapi juga faktor eksternal yang terpengaruh, dan aspek pencapaian, yaitu aspek pencapaian yang mempengaruhi kreativitas. Komponen konseptual ini mengandung tiga komponen yang esensial bagi kreativitas. Artinya, keterampilan yang berkaitan dengan kreativitas, pemikiran kreatif dan motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan. Semiawan (2009) berpendapat bahwa kreativitas adalah kemampuan untuk menghasilkan ide-ide baru dan menerapkannya dalam memecahkan masalah. Kreativitas pegawai yang representatif secara nasional dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Kepuasan Kerja

Locke (1969) mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi bahagia atau emosi positif yang diperoleh berdasarkan penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja juga didefinisikan sebagai faktor penting karena karyawan tahu seberapa baik mereka melakukan apa yang mereka anggap penting. Robbins & Judge (2015) mengungkapkan kepuasan kerja adalah perasaan positif terhadap suatu pekerjaan yang diperoleh berdasarkan penilaian terhadap karakteristik pekerjaan tersebut. Orang yang sangat senang dengan pekerjaannya memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, dan orang yang tidak puas dengan pekerjaannya saya memiliki perasaan negatif tentang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja pegawai legislatif negara berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai tersebut. Kepuasan kerja dinilai berdasarkan sikap pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang ada di lingkungan DPRD setempat. Ini mencerminkan sikap individu terhadap pekerjaan.

Wexley dan Yukl (2005) berpendapat kepuasan kerja adalah cara karyawan melihat pekerjaan dan merupakan generalisasi sikap terhadap pekerjaan berdasarkan berbagai aspek pekerjaan. Menurut Luthans (2009), kepuasan kerja merupakan penilaian terhadap lingkungan kerja seorang karyawan, sifat kerja, penghargaan, hubungan antar rekan kerja, hubungan sosial di tempat kerja, perasaan dan sikap terhadap pekerjaan. Oleh karena itu, kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai kebutuhan dan kebutuhan yang dipenuhi melalui pekerjaan.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah perilaku organisasi yang berhubungan langsung dengan produksi barang atau penyediaan jasa (Simamora, 2007). Prestasi sering dianggap sebagai menyelesaikan tugas,

dan istilah tugas itu sendiri berasal dari tindakan yang diperlukan oleh karyawan. Kinerja mencakup aspek-aspek seperti dedikasi, loyalitas, potensi kepemimpinan, dan etos kerja. Selain itu, Mangkunegara (2010) menyatakan bahwa kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dapat dilakukan karyawan ketika melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang didelegasikan. Tentu saja, berbagai jenis pekerjaan yang dilakukan karyawan memerlukan standar yang jelas. Hal ini dikarenakan setiap jenis pekerjaan tentunya memiliki persyaratan yang berbeda untuk mencapai hasil. Semakin kompleks jenis pekerjaan, semakin penting untuk mematuhi prosedur operasi standar yang ditentukan.

Manajemen kinerja tidak terbatas untuk menilai kinerja karyawan, tetapi sebagai strategi untuk menilai dan memotivasi peningkatan produktivitas karyawan. Manajemen kinerja yang sukses ditentukan oleh sistem penilaian yang dapat mempertimbangkan kebutuhan organisasi untuk menciptakan keunggulan kompetitif. Sistem penilaian yang efisien memungkinkan bisnis untuk meminimalkan kesalahan seperti efek halo, stereotip, atribusi, efek baru, kesalahan tren pusat, kesalahan margin, dan kesalahan tepat. (Anthony, Perrewe dan Kacmar: 1996) Efisiensi yang diperoleh dari evaluasi kinerja merupakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Kinerja didefinisikan sebagai hasil usaha yang dicapai melalui keterampilan dan tindakan dalam situasi tertentu. Menurut Byars (Veithzal: 2004), kinerja adalah hasil dari hubungan antara usaha, kemampuan, dan penyelesaian tugas. Kinerja terbaik sebagai langkah dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja tersebut. Siagian (1988), menunjukkan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang, seperti agresi, kreativitas tinggi, kepercayaan diri, pengendalian diri dan kualitas kerja, masalah inovasi dan inisiatif. Ada tujuh kriteria yang dapat kita gunakan untuk mengukur kinerja individu karyawan: (1) Kualitas, yaitu hasil kerja yang dilakukan yang hampir sempurna atau mencapai tujuan kerja yang diharapkan, (2) Produktivitas, yaitu jumlah produksi yang dapat dilakukan atau jumlah kegiatan yang telah diselesaikan, (3) Ketepatan waktu, kemampuan untuk mengakhiri pada suatu titik waktu tertentu dan memberikan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain. (4) Efektivitas adalah sumber daya yang dapat digunakan organisasi untuk memberikan keuntungan dan mengurangi kerugian. Kemampuan untuk melakukan pekerjaan tanpa bantuan Garsa untuk menghindari konsekuensi yang merugikan, (6) kewajiban kerja, yaitu kewajiban kerja antara karyawan dan organisasinya, dan (7) kewajiban karyawan terhadap organisasi.

Menurut yang diamati oleh peneliti instansi DPRD Sumatera Utara para karyawan memiliki kreativitas dan kepuasan terhadap kinerja yang berpengaruh dalam mengembangkan dan memajukan reputasi instansi DPRD Sumatera Utara yang dimana karyawan memiliki ide-

ide atau gagasan untuk mencapai tujuan dalam organisasi. Dan saat peneliti melakukan wawancara terhadap karyawan DPRD Sumatera Utara mereka berpendapat bahwa mereka sudah kreatif dan dari hasil ide-ide mereka, kemudian mereka sangat puas dengan hasil dari kinerja yang mereka hasilkan.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang saya paparkan dan rumuskan, beberapa hal yang berkaitan dengan efektivitas pegawai yang berkinerja buruk terhadap kinerjanya dan dampak dari kepuasan kerja adalah beban organisasi dalam pengembangan dan pemeliharaan kinerja. kelangsungan hidup perusahaan dan sebaliknya. Karyawan dengan kinerja yang buruk. Perusahaan yang baik mendukung kegiatan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menurut Amabile (2005) Kreativitas adalah elemen konseptual yang mencakup elemen ekstrinsik yang dipengaruhi tidak hanya oleh minat, tetapi juga oleh aspek pencapaian, yaitu aspek pencapaian yang mempengaruhi kreativitas. Kepuasan kerja dinilai berdasarkan sikap pekerja terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang ada di DPRD setempat, mencerminkan sikap individu terhadap pekerjaan. Kinerja karyawan biasanya dipengaruhi oleh dua faktor, internal dan eksternal. Faktor internal adalah faktor yang terjadi dalam diri karyawan. Misalnya, orang yang berketerampilan tinggi dan pekerja keras bekerja dengan baik, tetapi orang yang berkinerja buruk tidak berusaha meningkatkan keterampilan mereka. Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam perkembangan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik membantu mempertahankan organisasi dan berhasil mencapai tujuan bisnis yang diharapkan. (Setiyoningsih, 2011).

DPRD Sumatera Utara para karyawan memiliki kreativitas dan kepuasan terhadap kinerja yang berpengaruh dalam mengembangkan dan memajukan reputasi instansi DPRD Sumatera Utara yang dimana karyawan memiliki ide-ide atau gagasan untuk mencapai tujuan dalam organisasi. Dan saat peneliti melakukan wawancara terhadap karyawan DPRD Sumatera Utara mereka berpendapat bahwa mereka sudah kreatif dan dari hasil ide-ide mereka, kemudian mereka sangat puas dengan hasil dari kinerja yang mereka hasilkan.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 2018. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta :Rineka Cipta

- Astuti, Tri Puji. 2019. "Pengaruh Kreativitas dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel (Studi Pada Hotel Pandanaran Semarang)". *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*. No. 47
- Cahyana, Gede Sudha. 2017. "Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai". *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. Vol.18.2
- Gibson. 2020. *Organisasi Perilaku: Struktur Proses*. Jakarta: Bina Rupa Aksara.
- Handoko, Hani. 2020. "Perilaku Organisasi". Yogyakarta: BPFE UGM.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2019. "Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan". Bandung PT. Remaja Rosda karya.
- Munandar. 2021. *Kreativitas dan Keberbakatan Strategi Mewujudkan Potensi Kreatif dan Bakat*. Penerbit PT. Gramedia Pustaka Indonesia. Jakarta.
- Pareraway, Angelia Steelyasinta. 2018. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, Dan Pemberdayaan Sdm terhadap Kepuasan Karyawan PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo". *Jurnal EMBA Vol 6 No 3*
- Pratama, Ertanto Marnio. 2014. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Inovasi Organisasi Melalui Kreativitas Karyawan". *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol 2 No 4
- Prawisentonono, Suryadi. 2019. *Analisis Kinerja Organisasi*. Bandung. PT. Rineka Cipta.
- Robbins. 2019. *Perilaku Organisasi, Indeks*: Jakarta.
- Simamora, Henry. 2020. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Edisi Ke- 3. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Susanto, Natalia. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Karyawan Pad Divisi Penjualan PT Rembaka". *Jurnal Agora*. Vol 7 No 1