

**KREATIVITAS KARYAWAN BPJS KETENAGAKERJAAN MERUPAKAN
FAKTOR YANG DIPENGARUHI OLEH KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DAN EFIKASI DIRI KREATIF**

Sandra Febry Amanda, Wiwik Robiatul Adawiyah, Dita Oki Berliyanti
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen, Universitas Trisakti
Email : Febry.sandra27@gmail.com, wiwik.r@trisakti.ac.id dita.oki@trisakti.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini menggunakan 3 variabel yang terdiri dari: 1 variabel Independen yaitu Kepemimpinan Transformasional, 1 variabel Mediasi yaitu Efikasi Diri Kreatif dan 1 variabel Dependen yaitu Kreativitas Karyawan yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kreativitas Karyawan yang dimediasi oleh Efikasi Diri Kreatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian adalah pegawai BPJS Ketenagakerjaan di Jakarta Selatan. Rancangan penelitian ini deskriptif kuantitatif dengan menggunakan Teknik Non Probability dan menggunakan metode penelitian menggunakan convenience sampling pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan data dalam penelitian ini menggunakan Structural Equation Model (SEM) dengan software AMOS versi 23. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap Kreativitas Karyawan yang di mediasi oleh Efikasi Diri Kreatif. Jika melihat peran Efikasi Diri Kreatif sebagai variabel mediasi, cukup memberikan pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kreativitas Karyawan bagi karyawan BPJS Ketenagakerjaan. Maka kesimpulan yang dapat dikemukakan adalah adanya dukungan dan motivasi dari pimpinan bagi karyawan agar kreativitas dalam diri karyawan terus meningkat sehingga membuat karyawan memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan.

Kata kunci: Transformational Leadership; Creative Self-Efficacy; Employee Creativity; BPJS Ketenagakerjaan

ABSTRACT

This study uses 3 variables consisting of: 1 Independent variable, namely Transformational Leadership, 1 Mediation variable, namely Creative Self-Efficacy and 1 Dependent variable, namely Employee Creativity which aims to analyze the effect of Transformational Leadership on Employee Creativity mediated by Creative Self-Efficacy. The sample used in the study was private BPJS Employment employees in South Jakarta. The research design is descriptive quantitative using the Non Probability Technique and using the research method using convenience sampling on BPJS Ketenagakerjaan employees. The data in this study used the Structural Equation Model (SEM) with AMOS software version 23. The results of this study indicate that Transformational Leadership has a positive effect on Employee Creativity mediated by Creative Self Efficacy. If you look at the role of Creative Self-Efficacy as a mediating variable, it is enough to influence Transformational Leadership on Employee Creativity for BPJS Employment employees. So the conclusion that can be put forward is the existence of support and motivation from the leadership for employees so that creativity in

employees continues to increase so as to make employees provide good performance for the company.

Keywords: *Transformational Leadership; Creative Self-Efficacy; Employee Creativity; BPJS Ketenagakerjaan*

PENDAHULUAN

Peran tenaga kerja sebagai sumber daya manusia mempunyai dampak dan peran yang sangat berpengaruh besar dalam pembangunan nasional untuk jangka panjang. Tenaga kerja juga sebagai pelaksana pembangunan untuk mencapai kesejahteraan umum dan kualitas kehidupan yang semakin baik. Oleh karena itu, untuk tetap melakukan perlindungan tenaga kerja terhadap bahaya yang dapat timbul selama bekerja, maka dibutuhkan asuransi perlindungan tenaga kerja karena merupakan suatu kebutuhan yang sangat mendasar. Dengan adanya perlindungan tersebut diharapkan agar tenaga kerja dapat bekerja dengan aman dan nyaman sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja para karyawan. Melalui adanya peran sumber daya manusia penting bagi karyawan untuk tetap terus meningkatkan kreativitas dengan memanfaatkan teknologi dalam sistem kerjanya dan terus berinovasi untuk memastikan layanan yang maksimal bagi para tenaga kerja di Indonesia. Selain itu, pentingnya pendapat karyawan tentang saling ketergantungan tugas, yang mencerminkan sejauh mana seorang karyawan membutuhkan bahan, bertukar informasi, dan kepandaian dari rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan (Wong & Berntzen, 2019), dengan kreativitas karyawan telah mendapat perhatian besar karena berdampak positif yang secara langsung mempengaruhi produktivitas perusahaan (Hughes et al., 2018). Ketenagakerjaan sangat diperlukan dalam pengembangan inovasi program-program yang diselenggarakan pemerintah agar lebih mudah tercerna oleh tenaga kerja khususnya di Indonesia.

BPJS Ketenagakerjaan (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan) merupakan program pemerintah yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi risiko sosial ekonomi tertentu dan penyelenggaraannya menggunakan mekanisme asuransi sosial sebagai lembaga Negara Indonesia yang bergerak dalam bidang asuransi sosial BPJS Ketenagakerjaan yang dahulu bernama PT Jamsostek (Persero) merupakan pelaksana undang-undang jaminan sosial tenaga kerja. Adapun fungsi utama dari BPJS Ketenagakerjaan yaitu menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, program jaminan kematian, program jaminan pensiun, program jaminan hari tua, dan program jaminan kehilangan pekerjaan. Banyaknya program-program yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan tentunya memerlukan sumber daya karyawan dengan kualitas baik agar program-program dapat terlaksana dengan baik. Kualitas sumber daya karyawan dapat dilihat dari beberapa faktor, diantaranya yaitu melalui kreativitas karyawan. Dengan adanya ide dan kreativitas dari karyawan maka BPJS Ketenagakerjaan mengandalkan sistem teknologi, dalam mempengaruhi penggunaan TI dan kreativitas karyawan (Staples dan Webster, 2008). Pada tahun 2021 yang bernama aplikasi JMO (Jamsostek Mobile) yang sebelumnya bernama BPJSTKU, melalui aplikasi JMO maka tenaga kerja yang melakukan perlindungan akan mudah melakukan klaim pada program-program di BPJS Ketenagakerjaan.

Employee creativity telah muncul sebagai sumber keunggulan utama karena penting untuk meningkatkan efisiensi organisasi berdasarkan kemampuan untuk menciptakan pengetahuan dan inovasi (Hyypia dan Parjanen, 2013; Ibrahim dkk., 2016). Integrasi

pengaruh dan creative self-efficacy ini menyoroti pentingnya pengaruh yang terjadi secara internal, sehingga melengkapi penelitian yang berfokus pada faktor yang mempengaruhi kreativitas (George dan Zhou, 2007). Melalui creative self-efficacy dapat mendorong tingkat karyawan yang lebih tinggi kreativitasnya karena karyawan dengan sifat seperti itu lebih mungkin untuk termotivasi dan terlibat dalam perilaku kreatif (Tierney dan Farmer, 2011). Dengan adanya gaya kepemimpinan penting untuk menentukan peran dari transformational leadership untuk lebih memahami proses di mana nilai diri dari seorang pemimpin dituangkan ke dalam hasil yang bermakna dari pemimpin dan untuk bawahannya (Lord and Brown, 2001; Brown and Trevino, 2009). Transformational leadership juga bisa bertindak sebagai panutan kreatif dengan memberikan contoh bagi karyawan dan mendorong karyawan untuk menjadi lebih kreatif (Passakonjaras & Hartijasti, 2020). Keterlibatan Transformational leadership untuk karyawan memiliki hubungan pengaruh yang signifikan dan hubungan positif dengan creative self-efficacy. Dalam kepemimpinan transformasional, karyawan didorong untuk percaya bahwa mereka dapat terlibat secara kreatif dan menghasilkan karya yang kreatif (Khattak et al., 2020). Untuk membangun tempat kerja yang kreatif, termasuk memiliki visi yang jelas, dorongan, otonomi dan promosi inovasi dan tantangan, maka diperlukan transformational leadership yang memiliki hubungan dekat dengan karyawan sehingga memiliki pengaruh signifikan terhadap employee creativity (Shafi et al. 2020).

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh research gap yang berasal dari penelitian-penelitian terdahulu. Aletta Dewi Maria, dkk (2022) yang meneliti tentang UMKM di Indonesia dengan karyawan yang dalam bidang pekerjaannya berbeda, berbeda dengan penelitian ini karyawan diharapkan terus meningkatkan potensi dan kreativitasnya. Hal ini berarti pembelajaran orientasi dalam diri seseorang tinggi, maka kreativitas yang dihasilkan akan menjadi semakin baik. Berbeda juga dengan penelitian Iqbal Ramadhani (2020) yang meneliti perusahaan jasa transportasi di Indonesia perbedaan juga terletak pada lokasi dimana penelitian ini memilih perusahaan BPJS Ketenagakerjaan sebagai lokasi penelitian. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Transformational Leadership, terhadap Employee Creativity yang dimediasi Oleh Creative Self Efficacy pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Area Jakarta Selatan.”

METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian menggunakan deskriptif kuantitatif dan jangka waktu yang digunakan crosssectional, dalam penelitian ini adalah data dengan menyebarkan kuesioner kepada para karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jakarta Selatan yang berjumlah 113 responden dari Populasi karyawan sebanyak 300 karyawan. Analisis data yang digunakan untuk uji hipotesis menggunakan metode analisis structural equation modelling (SEM) dengan program analysis of moment structure (AMOS). Pemilihan Wilayah Jakarta Selatan ini karena masalah produktivitas karyawan di Jakarta Selatan. Pemilihan masalah karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jakarta Selatan didasarkan pada 1) Jakarta Selatan memiliki wilayah yang sangat luas dibandingkan wilayah di DKI Jakarta lainnya, sehingga memiliki potensi yang lebih besar 2) Banyak tenaga kerja di daerah Jakarta Selatan yang mendaftar menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan yang sangat berpengaruh terhadap kreativitas karyawan untuk melayani peserta secara maksimal. Metode pengambilan Sampel Convenience Probability Sampling. Didalam Kuesioner seluruh item pernyataan diukur menggunakan skala

pengukuran Interval likert yaitu dari 1 sampai dengan 5 (Sangat Tidak setuju sampai dengan Sangat Setuju). Pertanyaan untuk Variabel Transformational Leadership diukur dengan 9 pernyataan yang dikembangkan dari penelitian Suifan, T. S., Abdallah, A. B., & Al Janini, M. (2018), Variabel Creative Self Efficacy diukur dengan 4 item pernyataan dari Shih-Ching Shiu, (2012), dan untuk Variabel Employee Creativity diukur dengan 5 pernyataan yang diadaptasi dari Anggiani, S., (2018). Pengujian Validitas dan Uji Realibilitas menunjukkan seluruh item pernyataan dalam penelitian ini memiliki α value $< 0,05$ sehingga seluruh item pernyataan valid dan memiliki Cronbach's Alpha α 0,60 maka item pernyataan yang digunakan pada penelitian ini untuk mengukur variabel-variabel dinyatakan reliable.

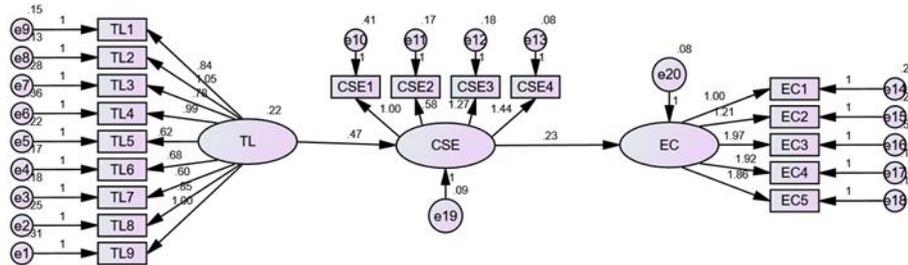
HASIL DAN PEMBAHASAN

Ditinjau dari usia mayoritas responden karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jakarta Selatan adalah laki-laki, usia karyawan mayoritas 30. s.d 40 tahun, berlatar belakang pendidikan Sarjana (S1/S2/S3). Mayoritas memiliki lama kerja yaitu 5 s.d 10 tahun baik perempuan maupun responden laki-laki seimbang. Para karyawan memiliki pengalaman bekerja lama sebagai karyawan yang memiliki kreativitas dan produktifitas. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa sarat dengan muatan-muatan *creativity* (subjektif) dan belajar melalui pimpinan dan interaksinya dengan pekerjaan diberbagai divisi lainnya (*Transformational Leadership*), rata-rata Pimpinan saya selalu mendukung harapan dan nilai hidup karyawan dengan skor 4.11 (didukung). Pada variabel *Creative Self-Efficacy*, skor variabel tersebut yaitu 4.04 (didukung). Hal ini disebabkan karena sebagai besar karyawan memiliki cara yang kreatif untuk mencapai pekerjaannya. Karena itu, karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jakarta Selatan bisa mengatasi dan memiliki rasa percaya diri untuk menghadapi pekerjaan yang sulit melewati kreativitas dari karyawan itu sendiri. Untuk variabel *Employee Creativity*, sebagai besar karyawan mendukung dan memiliki kreativitas di tempat kerja, sehingga dapat meningkatkan kreativitas karyawan sehingga mencapai tujuan perusahaan dengan nilai rata-rata adalah 4.04 (didukung). Hasil pengujian yang telah dilakukan tergambar dalam Tabel 1 dibawah ini :

Tabel 1 Pengujian Hipotesis

Hipotesa	Estimate	P-Value	Keputusan
H1. <i>Transformational Leadership</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Creative Self-Efficacy</i>	0.474	0.00	Didukung
H2. <i>Creative Self-Efficacy</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Employee Creativity</i>	0.227	0.024	Didukung
H3. <i>Transformational Leadership</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Employee Creativity</i>	0.107	0.00	Didukung

dimediasi oleh *Creative Self-Efficacy*



Sumber : Data diolah menggunakan AMOS 24

Hasil analisis menunjukkan Transformational Leadership berpengaruh langsung terhadap creative self-efficacy, untuk terlibat dalam perilaku kreatif, penting untuk memiliki tingkat kepercayaan diri (Tierney dan Farmer, 2002, 2011; Gong et al., 2009a,. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa gaya yang diadopsi oleh seorang pemimpin memainkan peran penting dalam meningkatkan faktor kontekstual yang mendorong hasil kerja terkait kreativitas (Shalley dan Gilson, 2004; Amabile dkk., 2005; Alameri dkk., 2019; Royston dan Reiter-Palmon, 2019; Santoso dkk., 2019). Oleh karena itu, sangat mungkin bagi para pemimpin transformasional untuk memicu kreativitas dan keterampilan berpikir mandiri pada karyawan dengan mempromosikan CSE mereka (Gumusluoglu and Ilsev, 2009; Khalili, 2016; Le et al., 2018). Studi lain yang dilakukan oleh Gong et al. (2009a, b) menemukan hubungan langsung antara kepemimpinan transformasional dan CSE.

Dalam sebuah studi mahasiswa sarjana, Choi (2004) mengungkapkan bahwa CSE, membangun hubungan langsung antara kinerja kreatif dan kreativitas karyawan. Tingkat kemampuan individu untuk memberikan hasil kreatif bagi organisasi adalah dikenal sebagai CSE (Tierney dan Farmer, 2002). Ketika seseorang memiliki keyakinan internal bahwa dia dapat tampil percaya diri dengan kreativitas yang unggul, itu mencerminkan peringkat CSE yang tinggi (Tierney dan Farmer, 2011). Beberapa peneliti juga menyatakan bahwa ketika karyawan ditempati oleh kegiatan kreatif, tingkat efikasi diri yang tinggi dapat membantu mereka menemukan solusi untuk suatu masalah (Gist dan Mitchell, 1992).

Peran Creative Self-Efficacy sebagai mediasi, Transformational Leadership memiliki pengaruh signifikan terhadap Employee Creativity sesuai dengan penelitian dari Syafii, et al. (2020); (Sosik et al., 1997); dan (Tierney dan Farmer, 2011). pemimpin transformasional memiliki hubungan dekat dengan penentu lain yang membantu membangun tempat kerja yang kreatif, termasuk memiliki visi yang jelas, Efeknya kreatif Efikasi Diri dorongan, otonomi dan promosi inovasi dan tantangan. Stimulasi intelektual sifat pemimpin transformasional memotivasi karyawan untuk mulai berpikir dengan cara baru untuk mencapai solusi. Karakteristik perilaku seorang pemimpin ini dapat membangkitkan kreativitas karyawan. Pada akhirnya, ini menghasilkan pengikut yang termotivasi secara intrinsik dan karenanya bertindak sebagai sumber utama untuk mempromosikan kreativitas mereka.

KESIMPULAN

Peran penting Creative Self-Efficacy karyawan BPJS Ketengakerjaan memediasi pengaruh Transformational Leadership terhadap Employee Creativity para karyawan. Meningkatnya Transformational Leadership menurunkan Employee Creativity karyawan seiring dengan lemahnya tingkat Creative Self-Efficacy dalam melaksanakan pekerjaannya. Keberhasilan pada penelitian ini untuk mengoptimalkan fungsi Transformational Leadership terhadap Creative Self-Efficacy terletak pada kemampuan pimpinan mengarahkan dan mendorong karyawan yang menekankan pada Employee Creativity para karyawan dilihat dari pemenuhan indikator yang mempengaruhi Employee Creativity dengan memberikan kelancaran, fleksibilitas, elaborasi, dan orisinalitas para karyawan. Saran penelitian selanjutnya yaitu Peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian tidak hanya pada sektor jasa asuransi melainkan dapat dilakukan pada sektor lain, peneliti selanjutnya juga diharapkan dapat menambah variabel lain yang juga dapat mempengaruhi Transformational Leadership.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahearne, M., Lam, S.K., Mathieu, J.E. and Bolander, W. (2010), "Why are some salespeople better at adapting to organizational change?", *Journal of Marketing*, Vol. 74 No. 3, pp. 65-79.
- Baer, J. (2011b). Why Grand Theories of Creativity, Distort, Distract, and Dissappoint. *International Journal of Creativity and Problem Solving*, 21 (1), 73-100.
- Crossan, M.M., Lane, H.W. and White, R.E. (1999), "An organizational learning framework: from intuition to institution", *The Academy of Management Review*, Vol. 24 No. 3, pp. 522-537, doi: 10.2307/259140.
- Chang, S. C., & Lee, M. S. (2007). A study on relationship among leadership, organizational culture, the operation of learning organization and employees' job satisfaction. *Learning Organization*, 14(2), 155-185. <https://doi.org/10.1108/09696470710727014>
- Cheung, M. F. Y., & Wong, C.-S. (2011). Transformational Leadership, Leader Support, and Employee Creativity. *Leadership & Organization Development Journal*, 32(7), 656-672.
<https://doi.org/10.1108/01437731111169988>
- Daft, R.L. (2008), *The Leadership Experience*, 4th ed., Thomson South-Western, OH, pp. 20-21.
- Gong, Y., Huang, J.-C., & Farh, J.-L. (2009). Employee learning orientation, transformational leadership, and employee creativity: The mediating role of employee creative self-efficacy. *Academy of Management Journal*, 52(4), 765- 778. <https://doi.org/10.5465/amj.2009.43670890>
- George, J. M., & Zhou, J. 2001. "When Openness to Experience and Conscientiousness Are Related to Creative Behavior: An Interactional Approach". *Journal of Applied Psychology*, 86: 513-534.
- Khattak, M.N., Zolin, R. and Muhammad, N. (2020), "Linking transformational leadership and continuous improvement: the mediating role of trust", *Management Research Review*, Vol. 43 No. 8, pp. 931-950.(Khattak et al., 2020)

- Mahmoud, Mohammed Abdulai dan Baba Yusif. 2012. Market orientation, learning orientation, and the performance of nonprofit organisations (NPOs). *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol. 61 Issue: 6, pp.624-652.
- Metzl, E.S. and Morrell, M.A. (2008), “The role of creativity in models of resilience: theoretical exploration and practical applications”, *Journal of Creativity in Mental Health*, Vol. 3 No. 3, pp. 303-318.
- Rubin, R.S., Munz, D.C. and Bommer, W.H. (2005), “Leading from within: the effects of emotion recognition and personality on transformational leadership behavior”, *Academy of Management Journal*, Vol. 48 No. 5, pp. 845-858.
- Sinkula, J.M., Baker, W.E. and Noordewier, T. (1997), “A framework for market-based organizational learning: linking values, knowledge, and behavior”, *Journal of the Academy of Marketing Science*, Vol. 25 No. 4, pp. 305-318.
- Tajeddini, Kayhan. 2009. The impact of learning orientation on NSD and hotel performance: Evidence from the hotel industry in Iran. *Education, Business and Society: Contemporary Middle Eastern Issues*, Vol. 2 Issue: 4, pp.262-275.
- Tierney, P. and Farmer, S.M. (2002), “Creative self-efficacy: its potential antecedents and relationship to creative performance”, *Academy of Management Journal*, Vol. 45 No. 6, pp. 1137-1148.
- Shalley, C. E., Zhou, J., & Oldham, G. R. (2004). No The Effects Of Personal And Contextual Characteristics On Creativity : Where Should We Go From Here ?Title. *Journal Of Management*, 933–958.
<https://doi.org/10.1016/J.Jm.2004.06.007%0D>
- Sternberg, R. J., & Grigorenko, E. L. (2001). Guilford’s Structure of Intellect Model and Model of Creativity: Contributions and Limitations. *Creativity Research Journal*, 13(3–4), 309–316.
<https://doi.org/10.1207/S15326934CRJ1334>
- Tung, F., & Yu, T.-W. (2016). Does Innovation Leadership Enhance Creativity in High-Tech Industries? *Leadership & Organization Development Journal*, 5(37), 579 – 592.
- (Passakonjaras & Hartijasti, 2020), “Transactional and transformational leadership: a study of Indonesian managers”, *Management Research Review*, Vol. 43 No. 6, pp. 645-667.
- Shafi, M., Zoya, Lei, Z., Song, X. and Sarker, M.N.I. (2020), “The effects of transformational leadership on employee creativity: moderating role of intrinsic motivation”, *Asia Pacific Management Review*, Vol. 25 No. 3, pp. 166-176.
- Tierney, P. and Farmer, S.M. (2011), “Creative self-efficacy development and creative performance over time”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 96 No. 2, pp. 277-289.
- Yang, H. L., & Cheng, H. H. (2009). Creative self-efficacy and its factors: An empirical study of information system analysts and programmers. *Computers in Human Behavior*, 25(2), 429–438. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2008.10.005>.