

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu di antara negara-negara yang telah menganut agenda Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB) adalah Indonesia. TPB atau yang lebih sering disebut *Sustainable Development Goals* (SDGs) ini akan direalisasikan pada tahun 2030 mendatang dengan 17 tujuan dan 169 target. Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs) adalah perjanjian pembangunan baru yang mempromosikan perubahan yang bergeser ke arah pembangunan berkelanjutan berdasarkan hak asasi manusia dan kesetaraan untuk mendorong pembangunan sosial, ekonomi, dan lingkungan. Hal ini ditetapkan oleh Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Republik Indonesia (Bappenas RI). Namun, meskipun pembangunan berkelanjutan tersebut telah diadopsi sejak tahun 2015, fakta di lapangan menunjukkan bahwa perealisasi agenda SDGs masih belum optimal. Ahdiat (2022) menyebutkan bahwa sampai tahun 2022, pencapaian SDGs di Indonesia masih di angka 69,16% dari 17 tujuan yang ada. Angka ini masih mendapat label 'merah' yang dinilai masih memiliki tantangan besar.

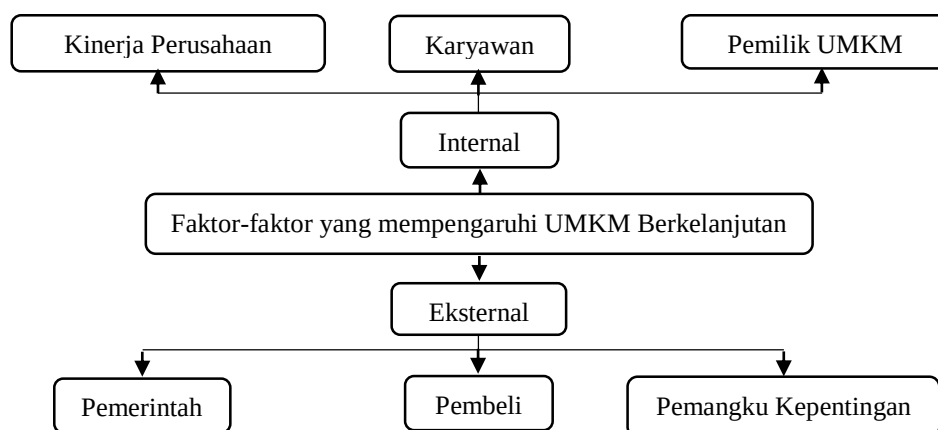
Salah satu tujuan SDGs yang menjadi perhatian khusus di Indonesia adalah tujuan nomor 12 yang berisi “konsumsi dan produksi yang bertanggung jawab” yang memiliki arti menjamin pola konsumsi dan produksi yang berkelanjutan. Pentingnya mengintegrasikan prinsip-prinsip keberlanjutan ke dalam rantai industri tekstil Indonesia disampaikan oleh Rizal Tanzil Rakhman, Manajer Hubungan Pemerintah dan Keberlanjutan di PT Pan Brothers dan Administrator Rantai Tekstil Berkelanjutan (RTL) (Vania, 2023). Keberlanjutan dalam dunia bisnis atau biasa disebut sebagai *sustainable bussiness* adalah sebuah pengembangan usaha yang di dalamnya menerapkan prinsip memperhatikan dampak ekonomi, lingkungan dan sosialnya (Arafat et al., 2021).

Selain itu, menurut survei yang dilakukan Nielsen oleh Nurcahyadi (2021) menunjukkan data bahwa kesadaran konsumen terhadap tanggung jawab lingkungan pada generasi milenial mencapai 85 persen dan pada generasi Z mencapai 80 persen. Sementara itu, 73% konsumen menyatakan bahwa mereka siap

untuk beralih ke barang yang lebih ramah lingkungan, sementara 41% konsumen menyatakan mereka lebih suka produk alami dan organik. Oleh karena itu, isu lingkungan dan keberlanjutan merupakan hal terpenting dalam menunjang keunggulan kompetitif dalam sebuah perusahaan.

Pada umumnya *sustainable bussiness* hanya dapat diterapkan oleh perusahaan besar yang telah stabil secara finansial, namun fakta menunjukkan bahwa tidak menutup kemungkinan UMKM juga mampu mengaplikasikannya (Poerwanto et al., 2021). *Sustainable business* atau bisnis berkelanjutan ini menjadi hal yang menjadi perhatian utama untuk menunjang keunggulan kompetitif dalam UMKM. Hal ini semakin didukung oleh data yang disebutkan Kementerian Keuangan Republik Indonesia (2020) bahwa UMKM menyumbang 61,1% untuk perekonomian nasional (PDB), sedangkan pelaku usaha besar hanya 38,9%. UMKM tersebut didominasi oleh pelaku usaha mikro yang berjumlah 98,68% dengan kemampuan penyerapan tenaga kerja sebesar 89%. (www.djkn.kemenkeu.go.id).

Berkaitan konsep bisnis berkelanjutan dalam UMKM, tentu tak lepas dari hal-hal yang memengaruhinya. Salimzadeh et al. (2013) memaparkan bahwa faktor-faktor yang dapat memengaruhi keberlanjutan UMKM terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Kedua faktor tersebut dapat digambarkan pada gambar berikut.



Sumber: Olahan Peneliti

Bagan 1.1 Faktor yang Memengaruhi UMKM Berkelanjutan

Berkaitan dengan karyawan, salah satu faktor yang menjadi titik utama dalam ketercapaian UMKM yang berkelanjutan adalah peranan karyawan. Berhasil atau tidaknya suatu pekerjaan sangat dipengaruhi oleh bagaimana efektivitas sumber daya manusia yang berperan di dalamnya, karena peran utama dalam aktivitas organisasi atau perusahaan tersebut memang terletak pada sumber daya manusianya (Daulay et al., 2019).

Kinerja karyawan merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya (Silaen et al., 2020). Keberhasilan suatu pekerjaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang efektif, karena sumber daya manusia memiliki peran utama dalam aktivitas organisasi atau pekerjaan tersebut. Hal ini dikarenakan penilaian kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari bagaimana hasil kerja yang telah dilakukannya yang mana hasil kerja tersebut dapat dinilai dari kinerja yang dihasilkannya (Daulay et al., 2019).

Ong & Mahazan (2020a) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil pencapaian dari usaha untuk melakukan suatu pekerjaan. Lebih lanjut, menurut Najib (2019), kinerja seorang karyawan ditentukan oleh seberapa baik hasil kerja mereka dalam menyelesaikan kegiatan yang telah diberikan kepada mereka, yang mana hasil kerja tersebut meliputi keandalan dalam bekerja serta kualitas dan kuantitas luaran (*output*) produk yang dihasilkan.

Kinerja perusahaan sangat dipengaruhi oleh kemampuan karyawan untuk berkinerja baik dalam semua aspek pekerjaan mereka. Hal ini dikarenakan ada korelasi nyata antara kinerja individu dan kinerja perusahaan atau organisasi mereka, dengan kata lain, jika kualitas kinerja individu karyawan tinggi, maka ada kemungkinan besar bahwa kinerja perusahaan akan tinggi juga (Najib, 2019). Menurut Ma'ruf (2014), sebuah organisasi atau lembaga bisnis akan mendapatkan keuntungan ketika kinerja karyawan meningkat atau setidaknya dipertahankan. Namun, peningkatan kinerja karyawan harus tetap dilakukan meskipun perusahaan telah mampu mencapai tujuan yang ditetapkan karena hal ini berguna bagi perusahaan untuk dapat menetapkan target kuantitatis maupun kualitas yang lebih tinggi di masa depan (Silaen et al., 2020).

Selain bermanfaat bagi perusahaan, kinerja karyawan juga bermanfaat bagi karyawan itu sendiri. Ketika kinerja karyawan dapat dilihat melalui penilaian yang objektif, maka seluruh elemen di dalamnya yaitu perusahaan, atasan sebagai pejabat penilai, serta karyawan itu sendiri akan mendapatkan manfaat (Fatimah, 2021). Fatimah (2021) menambahkan bahwa pada umumnya, penilaian kinerja karyawan karyawan sering dievaluasi berdasarkan dua faktor yaitu kualitas kepribadian dan hasil pekerjaan. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa sejatinya sebelum perusahaan, kinerja karyawan bermanfaat bagi karyawan itu sendiri. Sehingga berdasarkan penilaian kinerja tersebut, diharapkan karyawan tetap mampu mengembangkan dirinya meskipun statusnya bukan lagi karyawan di perusahaan yang bersangkutan.

Di era industri 4.0, sangat penting bagi bisnis apa pun untuk fokus pada keseimbangan antara kuantitas dan kualitas kinerja karyawan. Era industri 4.0 telah membawa perkembangan pesat teknologi dan informasi, yang menghadirkan peluang bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka melalui kemudahan dalam mengakses informasi. Namun, kemudahan akses tersebut juga menghadirkan tantangan bagi karyawan untuk segera beradaptasi dengan keadaan yang berubah-ubah (Wahyuningtyas & Valena, 2023).

Ong dan Mahazan (2020b) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa aspek yang salah satunya adalah kesempatan (*opportunity*) dari perusahaan untuk karyawan berekspresi. Lebih lanjut, Ong & Mahazan (2020b) mengatakan bahwa salah satu hal yang dapat memperlebar kesempatan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah kreativitas.

Mangkunegara (dalam Sabrina, 2017) mengatakan bahwa kinerja sering disebut sebagai prestasi kerja. Prestasi kerja akan mengalami peningkatan apabila seseorang memiliki kreativitas tinggi. Hal ini didasarkan pada pendapat Sabrina (2017) yang menyatakan bahwa pekerja yang memiliki tingkat kreativitas yang tinggi biasanya menganggap pekerjaan mereka sangat serius, sehingga bersungguh-sungguh mempertahankan jumlah dan kualitas pekerjaan mereka, bertanggung jawab, dan sangat fokus pada peningkatan kinerja mereka. Lebih lanjut, Sabrina (2017) menjelaskan bahwa kreativitas dapat dimiliki karyawan ketika ia telah

berhadapan dengan berbagai permasalahan yang menjadi tuntutan karena akan memunculkan ide-ide dalam penanganan maupun pencegahan masalah tersebut. Hal ini sejalan dengan penegasan Mangkunegara (dalam Sabrina, 2017) bahwa kuantitas dan kualitas kinerja memiliki pengaruh yang besar terhadap kreativitas. Hal ini menyiratkan bahwa kreativitas seorang karyawan akan meningkat dengan tingkat kinerjanya.

Penelitian Qomariyah (2016) menunjukkan bahwa di salah satu hotel di Surabaya, kinerja dan kreativitas karyawan memiliki hubungan yang positif yang signifikan. Hal ini menyiratkan bahwa kinerja meningkat dengan meningkatnya kreativitas. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Arifah et al. (2022) yang menunjukkan korelasi positif antara kinerja pegawai dengan kreativitas. Kinerja karyawan telah meningkat secara signifikan sebagai hasil dari pemberian kesempatan untuk bekerja secara kreatif yang diberikan pengusaha kepada karyawan mereka. Pada penelitian yang dilakukan Rompas et al. (2020) di PT. Solid Gold Berjangka Manado juga didapati bahwa kinerja karyawan akan meningkat ketika perusahaan menawarkan kesempatan kepada karyawannya untuk bekerja secara kreatif.

Munandar (2012) memberikan deskripsi kreativitas atau berpikir kreatif sebagai proses yang memanifestasikan dirinya dalam orisinalitas, kelancaran, dan fleksibilitas dalam berpikir. Ada dua jenis kreativitas yaitu kreativitas figural dan kreativitas verbal. Kemampuan untuk membuat kombinasi baru secara lisan menggunakan informasi, fakta, atau elemen yang diperoleh dari solusi potensial untuk masalah tertentu dikenal sebagai kreativitas verbal. Sebaliknya, kemampuan untuk menghasilkan konsep atau ide segar melalui visual yang dihasilkan dikenal sebagai kreativitas figural (Fatmawati, 2018). Kreativitas dalam hal pengembangan ide, gagasan atau inspirasi merupakan kreativitas yang tak memiliki batas dan termasuk kreativitas dalam pengembangan pemecahan masalah maupun pengambilan keputusan. Karyawan dengan karakteristik inilah yang diperlukan oleh suatu perusahaan agar dapat bersaing dalam kompetisi bisnis (Sanny et al., 2013). Menguatkan, Rompas et al. (2020) mengungkapkan bahwa menata ulang pengetahuan dalam pikiran manusia untuk memungkinkan lebih banyak kebebasan

berpikir dalam penciptaan hal-hal baru dan bermanfaat adalah upaya yang dikenal sebagai kreativitas.

Pemenuhan kebutuhan karyawan sangat penting sebagai upaya perusahaan untuk memotivasi dan mendorong mereka untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja sehingga membantu bisnis mencapai tujuannya (Priska et al., 2020). Ditinjau dari aspek psikologis, selain berfokus pada manfaat yang akan didapatkan perusahaan, kreativitas menjadi hal yang sangat penting bagi diri para karyawan. Hal ini didasarkan pada pendapat Maslow dan Rogers (dalam Munandar, 2012) yang menyatakan bahwa kreativitas merupakan kebutuhan yang paling tinggi bagi manusia dan merupakan salah satu unsur yang termasuk dalam kebutuhan dasar bagi manusia, yaitu kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri (mewujudkan diri). Penyempurnaan kreativitas yang didasarkan pada upaya pengembangan pribadi yang kreatif, pemberian dorongan, serta peningkatan kemampuan dan keahlian akan mengembangkan dan meningkatkan kinerja karyawan (Rompas et al., 2020).

Selain penting bagi diri karyawan, kreativitas juga sangat penting bagi perusahaan. Karakteristik era industri 4.0 yang menuntut perusahaan beradaptasi dengan cepat seperti yang dikatakan oleh Ong dan Mahzan (2020) memerlukan kreativitas karyawan dalam mengikuti perkembangan yang ada demi tercapainya keunggulan bersaing. Sofyan & Rianty (2023) mengatakan bahwa kreativitas yang terdapat pada diri karyawan merupakan faktor utama dalam menciptakan budaya inovasi di dalam perusahaan atau organisasi, sehingga perusahaan atau organisasi mampu menciptakan keunggulan yang kompetitif.

Keterkaitan antara variabel kreativitas dengan kinerja karyawan dapat dilihat dari kinerja karyawan yang menjelaskan bahwa kreativitas dari diri pribadi yang maksimal akan mampu mewujudkan kualitas kinerja yang baik pula. Munandar (2014) menyebutkan bahwa kemampuan untuk bekerja berjam-jam dengan fokus penuh karena vitalitas fisik mereka adalah salah satu karakteristik kepribadian kreatif mereka. Namun tergantung pada keadaan, bagaimanapun mereka juga bisa tenang dan santai. Selain itu, mereka menunjukkan antusiasme

yang besar untuk pekerjaan mereka, tetapi mereka juga mengevaluasinya dengan objektivitas yang besar.

Penelitian terkait hubungan antara variabel kreativitas dengan variabel kinerja karyawan merupakan penelitian yang dapat berkontribusi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan secara psikologis dalam perkembangan perusahaan. Hal ini didasarkan pada data yang ditemukan peneliti bahwa masih sedikitnya penelitian terkait hubungan antara kreativitas dengan kinerja karyawan. Data ini semakin diperkuat dengan pendapat Kellner et al., (2019) yang menyebutkan bahwa aspek kesempatan (*opportunity*) meliputi peralatan (*tools*), perlengkapan (*equipment*), bahan (*materials*), kondisi kerja (*working conditions*), tindakan rekan kerja (*actions of co-workers*), perilaku pemimpin (*leader behaviour*), kebijakan organisasi (*organisational policies*), aturan dan prosedur (*rules and procedures*), informasi (*information*), dan waktu (*time*). Sementara itu, Wijoyo dan Mashuri (2021) mengatakan bahwa aspek kesempatan (*opportunity*) meliputi aspek-aspek yang mengarah pada kreativitas karyawan, yaitu melibatkan karyawan (*involving employees*) dan memberi mereka otoritas (*empowering employees*). Artinya, penelitian terkait kesempatan (*opportunity*) yang meneliti keterkaitan kinerja karyawan dengan kreativitas masih belum banyak dilakukan.

Madura merupakan salah satu kepulauan di Jawa Timur yang memiliki potensi industri kreatif yang sangat beragam. Aktivitas ekonomi di Madura hampir 90% dilakukan oleh UMKM (Agustina et al., 2014). Potensi UMKM di Madura sangat banyak karena bersumber dari potensi alam dan kondisi pasar di berbagai bidang seperti kuliner hasil pertanian, kerajinan rakyat, dan hasil laut (Kurniawan & Gitayuda, 2023).

Menurut data Dinas Perindustrian dan Perdagangan (Disperindag) Jawa Timur, terdapat hingga 17.666 unit industri kecil dan menengah di Bangkalan dan sedikitnya 68.733 unit industri kecil dan menengah di Madura yang tersebar di seluruh Sumenep sebanyak 34.173 unit (Agustina et al., 2014). Data tersebut menunjukkan bahwa Bangkalan merupakan kabupaten terbesar kedua dengan sektor industri mikro, kecil, dan menengah yang sangat besar dan paling beragam.

Salah satu UMKM di Bangkalan yang berfokus pada sektor industri kreatif adalah UMKM Tali Agel. UMKM dengan nama Kelompok Usaha Bersama Melati (KUB Melati) ini merupakan usaha mikro unggulan Kabupaten Bangkalan yang terletak di Kelurahan Sambas, Desa Kelbung, Kecamatan Sepulu. KUB Melati telah berhasil memanfaatkan serat tanaman Agel untuk pembuatan bermacam-macam produk tekstil seperti tas dan topi sehingga berkontribusi untuk menekan bahan pembuatan produk tekstil yang tidak ramah lingkungan.

Produk ramah lingkungan yang dibuat oleh 70 karyawan tersebut telah diekspor ke luar negeri seperti Jepang, Swiss, Jerman, bahkan Amerika dengan total pesanan mencapai 1.463 buah dan omset mencapai angka 15 juta rupiah setiap bulannya (Faisol, 2022).

Menariknya, KUB Melati yang masih aktif hingga sekarang tersebut tidak berhenti pada eksistensinya sendiri. Pada akhir tahun 2022 lalu tepatnya 28-31 Oktober, perwakilan kelompok UMKM sebanyak 25 orang yang berasal dari Nusa Tenggara Timur (NTT) mendatangi kediaman Ibu Hamidah yang merupakan pusat produksi kerajinan tanaman Agel untuk belajar menganyam tali Agel.

Kerajinan Tali Agel di Desa Kelbung adalah salah satu UMKM di Bangkalan yang mengalami perkembangan pesat. Hal ini dibuktikan dengan hasil penjualan produk mereka yang dapat menembus pangsa pasar mancanegara. Selain itu, UMKM tersebut juga mampu menarik minat pelaku UMKM dari luar Bangkalan untuk belajar memanfaatkan tali agel bernilai ekonomis (Hidayatullah, 2022). Hal ini membuktikan bahwa KUB Melati tersebut telah mampu menjaga kesejahteraan perekonomian masyarakat secara berkesinambungan, menjaga keberlanjutan kehidupan sosial dalam masyarakat, serta tetap mampu menghasilkan produk ramah lingkungan yang sesuai dengan konsep bisnis berkelanjutan. Berdasarkan pemaparan salah satu karyawan KUB Melati, kemampuan karyawan dalam membuat model baru kerajinan Tali Agel merupakan hal yang sangat penting untuk meningkatkan kemampuan daya saing pemasaran produk atau setidaknya membuat KUB Melati tetap bertahan dengan eksistensinya yang menggunakan produk ramah lingkungan. Sejak pandemi Covid-19 tahun 2019 lalu, jumlah pesanan produk kerajinan Tali Agel di KUB Melati menurun drastis. Namun, para

karyawan memiliki ide untuk membuat produk dengan model lain tanpa harus menunggu permintaan pembeli, sehingga pembeli dapat memesan berdasarkan hasil kreativitas karyawan KUB Melati tersebut.

Peneliti menjadikan UMKM KUB Melati di Kabupaten Bangkalan sebagai objek penelitian karena adanya beberapa alasan. *Pertama*, KUB Melati yang merupakan satu-satunya UMKM kerajinan Tali Agel di Madura yang masih mampu mempertahankan eksistensinya hingga saat ini. *Kedua*, pemesanan produk UMKM KUB Melati di Bangkalan oleh masyarakat mancanegara dengan jumlah besar masih terus ada di setiap tahunnya dan berdampak menarik perhatian perwakilan kelompok UMKM sebanyak 25 orang yang berasal dari Nusa Tenggara Timur (NTT) untuk belajar menganyam kerajinan dari Tali Agel. *Ketiga*, karyawan UMKM KUB Melati di Kabupaten Bangkalan merupakan angkatan kerja di era industri 4.0 yang terdiri dari karyawan dengan usia produktif yaitu antara 17-60 tahun yang mampu menghasilkan produk-produk kreatif.

Menurut Badan Pusat Statistik (2022), pada rentang tahun 2020-2030, Indonesia diprediksi akan mengalami bonus demografi dengan jumlah usia produktif yaitu angkatan kerja (15-64 tahun) adalah sebesar 70% dari total penduduk. Ong dan Mahazan, (2020b) menambahkan bahwa karakteristik angkatan kerja pada era 4.0 adalah sulit mengubah kelemahan yang dimiliki untuk dijadikan kesempatan dalam mengembangkan diri sehingga merasa kurang sesuai dengan pekerjaan dan perusahaan. Hal ini bertentangan dengan konsep *Society 5.0* yang mewakili evolusi menuju masyarakat berbasis teknologi yang lebih inklusif dan berkelanjutan (Zahra et al., 2023). Artinya, era revolusi industri 5.0 lebih dari sekadar efisiensi secara perekonomian akan tetapi juga bergeser pada nilai sosial dan kesejahteraan terutama karyawan yang terlibat di dalamnya (Kemenkeu, 2021).

Dengan demikian, fakta menunjukkan bahwa terdapat kesenjangan (*gap*) yaitu meskipun para karyawan merupakan angkatan kerja di era 4.0 yang memiliki karakteristik sulit mengubah kelemahan yang dimiliki untuk dijadikan kesempatan dalam mengembangkan diri, mereka memiliki kepribadian yang kreatif dalam menciptakan produk kerajinan Tali Agel sehingga menciptakan kinerja diri yang baik. Hal ini didukung dengan peningkatan kesadaran masyarakat terkait

penggunaan produk ramah lingkungan, sehingga diperlukan penelitian yang berkontribusi dalam memperbesar peluang KUB Melati menjadi UMKM dengan keunggulan kompetitif untuk menunjang tantangan era industri 5.0 mendatang.

Berdasarkan berbagai pemaparan fakta dan data di atas, maka peneliti tertarik dan merasa penting untuk melakukan penelitian terkait “Hubungan Kreativitas dengan Kinerja Karyawan Era 4.0 pada UMKM KUB Melati di Kabupaten Bangkalan”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, rumusan masalah pada penelitian ini adalah “Apakah ada Hubungan Kreativitas dengan Kinerja Karyawan pada UMKM KUB Melati di Kabupaten Bangkalan?”

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan kreativitas dengan kinerja karyawan pada UMKM KUB Melati di Kabupaten Bangkalan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini terdiri dari manfaat teoritis dan manfaat praktis:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan peneliti agar mampu mengembangkan kemampuan dalam mengamati permasalahan yang ada serta memberikan kontribusi dalam bidang psikologi, terutama terkait kinerja karyawan dan kreativitas pada UMKM KUB Melati di Kabupaten Bangkalan sehingga dapat memperluas hasil penelitian di bidang ilmu psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi Subjek

Bagi karyawan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi gambaran dan informasi tentang kreativitas dan kinerja karyawan pada perusahaan yang dalam hal ini adalah UMKM berkelanjutan. Selain itu penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan referensi agar karyawan lebih mampu

mengelola dan meningkatkan potensi kreativitas dan kinerjanya sehingga berdampak pada peningkatan daya saing UMKM yang unggul kompetitif.

b) Bagi Institusi

Bagi KUB Melati, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi dalam menerapkan sistem kebijakan dalam UMKM agar potensi kinerja dan kreativitas karyawan mengalami peningkatan. Tak lupa, penelitian ini juga diharapkan mampu menjadikan KUB Melati tetap menjadi UMKM yang tetap menerapkan prinsip keberlanjutan agar terjadi peningkatan kesejahteraan perekonomian masyarakat secara berkesinambungan, keseimbangan kehidupan sosial dalam masyarakat, serta penciptaan produk ramah lingkungan yang sesuai dengan konsep bisnis berkelanjutan.

c) Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan pertimbangan penelitian selanjutnya agar penelitian yang dilakukan semakin berkembang. Peneliti juga berharap agar peneliti selanjutnya yang tertarik mengangkat topik kinerja karyawan dapat memilih variabel lain untuk mengungkapkan berbagai fenomena yang terjadi mengenai kinerja karyawan, atau tetap memilih variabel kreativitas tetapi bersifat lebih spesifik agar hasil penelitian yang dilakukan lebih mendalam. Selain itu diharapkan juga untuk peneliti selanjutnya untuk dapat melakukan pengembangan dalam hal responden maupun metode penelitiannya agar cakupan kebermanfaatannya lebih meluas.