

## ***The Influence Of Creativity And Work Culture On Employee Performance Surya Platik Utama In Surabaya***

### **Pengaruh Kreativitas Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Surya Platik Utama Di Surabaya**

**Gugus Wijonarko**

STIAMAK Barunawati

[gugus.wijonarko@stiamak.ac.id](mailto:gugus.wijonarko@stiamak.ac.id)

---

#### **ABSTRACT**

*This study aims to look at the effect of creativity and work culture on the performance of Surya Plastik Utama employees in Surabaya, this study uses quantitative methods with a sample size of 120 respondents who are employees of Surya Plastik Utama. The technique of taking samples with non-probability sampling with purposive sampling while the results showed that creativity had a partial effect on employee performance, then work culture had a partial effect on employee performance, and creativity and work culture simultaneously had a simultaneous effect on employee performance.*

**Keywords:** Creativity, Work Culture, and Employee Performance.

#### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh kreativitas dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan Surya Plastik Utama di Surabaya, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah sampel 120 orang responden yang merupakan karyawan Surya Plastik Utama. Adapun teknik pengambilan sampel dengan merupakan non probability sampling dengan purposive sampling. Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa kreativitas berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan, kemudian budaya kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan, serta kreativitas dan budaya kerja secara simultan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Kreativitas, Budaya Kerja, dan Kinerja Karyawan.

#### **1. Pendahuluan**

Industri plastik merupakan salah satu industri yang memiliki person sangat besar di Indonesia, industri plastic dapat dikatakan sebagai rantai pasok bagi sektor-sektor strategis seperti industri makanan dan minuman, elektronika, farmasi, otomotif, kimia, pertanian, pelumas dan kosmetik. Industri plastik di Indonesia dipenuhi oleh bahan baku industri petrokimia dan plastic daur ulang. Plastik kemasan saat ini bukan hanya berfungsi sebagai pengemas maupun melindungi suatu produk, plastic kemasan sekarang ini juga berfungsi sebagai identitas produk, dan media komunikasi.

Meskipun sampah plastik merupakan salah satu jenis sampah yang memberikan ancaman serius terhadap lingkungan karena selain jumlahnya cenderung semakin besar, dimana kantong plastik adalah jenis sampah yang sulit terurai oleh proses alam dan merupakan salah satu pencemar *xenobiotic*, akan tetapi kebutuhan plastik untuk kehidupan sehari-hari tidak bisa dihindarkan. Meskipun kampanye Pengurangan atau Pengendalian sampah plastik terus di galakkan di berbagai sektor bisnis, akan tetapi tetap penggunaan plastik di masyarakat masih sangat besar.

Berdasarkan data data Kementerian Perindustrian bahwa konsumsi produk plastik Indonesia pada tahun 2022 per kapita mencapai 22,5 kilogram. Adapun, penggunaan plastik saat ini mendekati angka 10 juta ton per tahun. Meskipun ada Potensi industri plastik masih

bisa dioptimalkan melalui investasi baru dan peningkatan kapasitas produksi. Surya Plastik Utama yang di kawasan Rungkut Industri Surabaya merupakan salah satu perusahaan manufaktur yang memproduksi plastik dengan sistem make to order, perusahaan ini telah berdiri puluhan tahun serta produk plastik yang diproduksi, telah terjual hingga keluar negeri.

Permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh setiap manajemen dalam perusahaan adalah mengenai kinerja karyawan, oleh karena itu manajemen perlu mempelajari dan mengantisipasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut akan membantu manajemen perusahaan dalam mengambil kebijakan yang tepat, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya agar sesuai dengan harapan dan tujuan perusahaan.

Adapun yang perlu diperhatikan dalam rangka peningkatan kinerja karyawan adalah kreativitas dari karyawan. Dimana, dengan adanya kreativitas yang mana kemampuan untuk berkreasi, menciptakan suatu pola atau ide yang imajinatif sebagai penemuan baru dan kerjasama tim sebagai interaksi atau hubungan yang saling menghargai, saling peduli, saling membantu, dan saling memberikan dorongan akan membantu terlaksananya tujuan perusahaan dan meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Selain kreativitas dari karyawan, yang perlu diperhatikan dalam peningkatan kinerja karyawan adalah budaya kerja. Dimana budaya kerja yang kuat diyakini dapat menjadi peningkatan kinerja dalam hal ini pengembangan budaya kerja menjadi fokus internal yang sangat penting, karena budaya kerja memberikan pengarahan umum dan petunjuk perilaku bagi semua komponen organisasi dari atasan hingga level paling bawah dalam organisasi

Surya Plastik Utama memiliki salah satu kebijakan yaitu membuat inovasi yang menunjang kemajuan perusahaan, sehingga karyawan dituntut untuk memiliki kreativitas dan budaya kerja yang kondusif dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab masing-masing yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Mengingat belum dilakukannya penilaian terhadap kreativitas dan budaya kerja yang ada selama ini, maka Surya Plastik Utama segera melakukan penilaian dan pengukuran tentang kreativitas dan budaya kerja dari para karyawan terhadap kinerja karyawan sebagai salah satu tolak ukur menilai tingkat daya saing perusahaan di industri plastik di tengah maraknya kampanye pengurangan penggunaan plastik, serta persaingan yang sangat ketat antar perusahaan ,manufaktur yang memproduksi plastik

## **2. Tinjauan Pusataka Kreativitas**

Menurut Munandar dalam Dama dan Ogi (2018) kreativitas atau berfikir kreatif merupakan kemampuan untuk melihat berbagai kemungkinan penyelesaian suatu masalah merupakan bentuk pemikiran yang sampai saat ini masih kurang mendapat perhatian. Sedangkan menurut Rachmawati (2017) kreativitas merupakan suatu proses mental individu yang melahirkan gagasan, proses, metode ataupun produk baru yang efektif yang bersifat imajinatif, fleksibel, integrasi dan diferensiasi yang berdaya guna dalam berbagai bidang untuk pemecahan suatu masalah.

Adapun indikator-indikator kreativitas menurut Guilford dalam Basrowi (2016) adalah sebagai berikut:

1. Keluwesan
2. Keaslian
3. Penguraian
4. Perumusan kembali

### **Budaya Kerja**

Menurut Wibowo (2013) Warna budaya kerja adalah produktivitas, yang berupa perilaku kerja yang tercermin antara lain: kerja keras, ulet, disiplin, produktif, tanggung jawab, motivasi,

manfaat, kreatif, dinamik, konsekuen, konsisten, responsive, mandiri, makin lebih baik, dan lain-lain. Sedangkan menurut Triguno dalam Ruliyansa (2018) Budaya kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam kegiatan perusahaan atau organisasi dalam membangun prestasi dan produktivitas kerja para pegawai sehingga mengarahkan perusahaan kepada keberhasilan yang dilakukan dengan kesadaran masing-masing individu, sedangkan kesadaran adalah merupakan sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Adapun indikator-indikator budaya kerja menurut Triguno, dkk (2014) yaitu:

1. Sikap Terhadap Pekerja
2. Perilaku Pada Waktu Bekerja
3. Disiplin Kerja

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Hasibuan (2017), kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Adapun indikator-indikator kinerja karyawan menurut Robbins dan Coulter (2016) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Ketepatan Waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

### **3. Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sinambela (2020) penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menggunakan angka-angka dalam memproses data untuk menghasilkan informasi yang terstruktur. Populasi menurut Sugiyono (2022), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian menarik kesimpulan. Dalam penelitian ini, peneliti menentukan bahwa populasi yang menjadi target adalah Surya Plastik Utama dengan jumlah sebanyak 300 karyawan.

Adapun teknik pengambilan sampel dengan merupakan non probability sampling dengan purposive sampling atau pengambilan sampel berdasarkan karakteristik tertentu seperti:

- a. Responden merupakan karyawan Surya Plastik Utama
- b. Masa kerja karyawan lebih dari 3 tahun.

Menurut Sugiyono (2022), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adapun Jumlah sampel pada penelitian ini ditentukan berdasarkan perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan rumus Structural Equation Modelling (SEM) (Winarni 2020) yaitu bergantung pada jumlah indikator yang dikalikan antara 5 dengan 10. Pada penelitian ini jumlah sampel adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\text{Sampel Minimum} &= 5 \times \text{jumlah indikator} \\ &= 5 \times 12 \\ &= 60 \text{ responden}\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Sampel Maksimum} &= 10 \times \text{jumlah indikator} \\ &= 10 \times 12\end{aligned}$$

= 120 responden

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder. Data primer berupa data yang diperoleh secara langsung melalui survei lapangan dengan menggunakan teknik pengumpulan data melalui pembagian kuesioner secara langsung di Surya Plastik Utama kepada para responden. Sedangkan data sekunder dalam penelitian ini diperoleh secara tidak langsung atau melalui sumber lain yang sudah tersedia sebelum penulis melakukan penelitian seperti perpustakaan dan media internet. Untuk memperoleh data yang lengkap teknik maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara pembagian kuesioner (angket), dan observasi (pengamatan) di obyek penelitian

### Teknik Analisis Data

Sebelum dilakukan analisis data, maka terlebih dahulu dilakukan pengujian statistik berupa uji validitas dan uji reliabilitas. Kemudian setelah data dinyatakan valid dan reliabel, maka dilanjutkan dengan melakukan uji regresi linier berganda.

### Hasil Analisa Data

#### Uji Validitas

Berikut ini hasil uji validitas :

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kreativitas (X <sub>1</sub> )	X1_1	.876**	0,113	Valid
	X1_2	.828**	0,113	Valid
	X1_3	.840**	0,113	Valid
	X1_4	.826**	0,113	Valid
	X1_5	.886**	0,113	Valid
	X1_6	.850**	0,113	Valid
	X1_7	.866**	0,113	Valid
	X1_8	.898**	0,113	Valid
Budaya Kerja (X <sub>2</sub> )	X2_1	.805**	0,113	Valid
	X2_2	.758**	0,113	Valid
	X2_3	.859**	0,113	Valid
	X2_4	.879**	0,113	Valid
	X2_5	.871**	0,113	Valid
	X2_6	.852**	0,113	Valid
Kinerja (Y)	Y_1	.923**	0,113	Valid
	Y_2	.887**	0,113	Valid
	Y_3	.914**	0,113	Valid
	Y_4	.809**	0,113	Valid
	Y_5	.836**	0,113	Valid
	Y_6	.811**	0,113	Valid
	Y_7	.923**	0,113	Valid
	Y_8	.921**	0,113	Valid
	Y_9	.898**	0,113	Valid
	Y_10	.903**	0,113	Valid

Sumber : Olahan Peneliti,2023

Berdasarkan tabel 1, didapatkan nilai r-tabel dalam penelitian ini dimana N= 300 dan sig. 0,05 sebesar 0,113. Dari hasil uji validitas pada tabel sebelumnya diketahui pada tiap item pernyataan yang ada pada variabel Kreativitas (X<sub>1</sub>), Budaya Kerja (X<sub>2</sub>), dan Kinerja (Y) memiliki nilai r hitung > r tabel maka dapat diartikan bahwa seluruh item pernyataan valid.

**Uji Reliabilitas**

Berikut ini hasil uji reliabilitas :

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

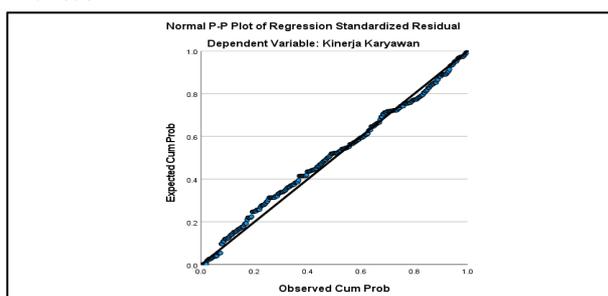
Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Kreativitas (X <sub>1</sub> )	0,949	0,7	Reliabel
Budaya Kerja (X <sub>2</sub> )	0,914	0,7	Reliabel
Kinerja (Y)	0,790	0,7	Reliabel

Sumber : Olahan Peneliti

Dari tabel 2, diketahui nilai Cronbach's Alpha pada masing-masing variabel nialainya > 0,7 maka dapat dikatakan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan bersifat reliabel atau konsisten dari waktu ke waktu.

**Uji Normalitas**

Berikut ini hasil uji normalitas :



**Gambar 1. Uji Normalitas**

Sumber : Olahan Peneliti, 2023

Dari gambar 1, diketahui titik-titik mengikuti garis diagonal maka dapat diartikan bahwa data yang digunakan berdistribusi normal.

**Uji Multikolinearitas**

Berikut ini hasil uji Multikolieritas :

**Tabel 3. Uji Multikolieritas**

Coefficients <sup>a</sup>							Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta	t			
1	(Constant)	1.891	2.759		.685	.495		
	Kreativitas	.624	.087	.493	7.194	.000	.926	1.080
	Budaya Kerja	.757	.122	.423	6.183	.000	.926	1.080

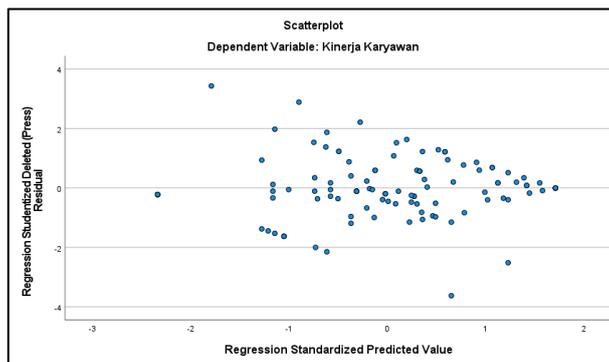
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber :Olahan Peneliti, 2023

Dari tabel 3 hasil uji multikolinearitas diketahui nilai tolerance dan VIF pada variabel Kreativitas (X<sub>1</sub>) dan Budaya kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,926 > 0,1 dan 1,0830 < 10. Dari hasil tersebut maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.

**Uji Heterokedastisitas**

Berikut hasil uji heterokedastisitas :



**Gambar 2. Uji Heterokedastisitas**

Dari gambar 2 scatter-plot diketahui titik-titik berada diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. dan titik-titik menyebar serta tidak membentuk pola yang jelas. Dari hasil tersebut maka dapat diartikan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi yang digunakan.

**Uji Regresi Linear Berganda**

Berikut hasil uji regresi linier berganda :

**Tabel 4. Uji Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	1.891	2.759		.685	.495	
	Kreativitas	.624	.087	.493	7.194	.000	.926 1.080
	Budaya Kerja	.757	.122	.423	6.183	.000	.926 1.080

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olahan Peneliti, 2023

Dari tabel 4, didapatkan persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = 1,891 + 0,624X_1 + 0,757X_2 + e$$

Dari persamaan tersebut maka dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Nilai konstanta sebesar 1,891 artinya jika variabel Kreativitas (X<sub>1</sub>) dan Budaya Kerja (X<sub>2</sub>) nilainya tetap atau tidak mengalami peningkatan maka variabel Kinerja Karyawan (Y) nilainya 1,891.
2. Nilai koefisien regresi variabel Kreativitas (X<sub>1</sub>) sebesar 0,624 artinya jika variabel Kreativitas (X<sub>1</sub>) naik satu satuan maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,624.
3. Nilai koefisien regresi variabel Budaya Kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,757 artinya jika Budaya Kerja (X<sub>2</sub>) naik satu satuan atau semakin baik Budaya Kerja maka variabel Kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,757.

**Uji T**

Berikut hasil uji T:

**Tabel 5. Hasil Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF

1	(Constant)	1.891	2.759	.685	.495			
	Kreativitas	.624	.087	.493	7.194	.000	.926	1.080
	Budaya Kerja	.757	.122	.423	6.183	.000	.926	1.080

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olahan Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 5, didapatkan nilai t tabel dalam penelitian ini diman N= 300 dan sig. 0,05 sebesar 1,968. Dari tabel hasil uji t diatas dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Pada variabel Kreativitas ( $X_1$ ) diketahui nilai t hitung sebesar 7,194 > 1,968 (t-tabel) dan sig. sebesar 0,000 < 0,05. Dari hasil tersebut maka dapat dikatakan bahwa kreativitas memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan, sehingga H1 diterima.
2. Pada variabel Budaya Kerja ( $X_2$ ) diketahui nilai t hitung sebesar 6,183 > 1,968 (t-tabel) dan sig. sebesar 0,000 < 0,05. Dari hasil tersebut maka dapat dikatakan bahwa Budaya Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan, sehingga H2 diterima.

### Uji F

Berikut perhitungannya hasil Uji F :

**Tabel 6. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2420.452	2	1210.226	61.623	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2101.403	107	19.639		
	Total	4521.855	109			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Kreativitas

Sumber : Olahan Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 6, didapatkan nilai F tabel dalam penelitian ini dimana N = 300 dan K-1 = 2 sebesar 3,87. Dari hasil uji F diketahui nilai F hitung sebesar 61,623 > 3,04 (f-tabel) dan sig. sebesar 0,000 < 0,05. Dari hasil tersebut maka dapat dikatakan bahwa variabel kreativitas dan budaya Kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan, maka H3 diterima.

### Uji Koefisien Determinasi

Berikut hasil uji koefisien determinasi :

**Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>						
Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.732 <sup>a</sup>	.535	.527	4.432	1.813	

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Kreativitas

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olahan Peneliti, 2023

Dari tabel 7, diketahui nilai r square sebesar 0,535 atau  $0,535 \times 100 = 53,5\%$ . Artinya variabel Kreativitas ( $X_1$ ) dan Budaya Kerja ( $X_2$ ) mampu menjelaskan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 53,5%. Sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

## 5. Penutup

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa pengolahan data, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut :

1. Kreativitas berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Surya Plastik Utama di Surabaya
2. Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Surya Plastik Utama di Surabaya
3. Kreativitas dan Budaya Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Surya Plastik Utama di Surabaya

**Daftar Pustaka**

- Basrowi. 2016. Kewirausahaan: Untuk Perguruan Tinggi. Bogor: Ghalia. Indonesia.
- Dama, Jihanti dan Imelda W.J Ogi, 2018. Pengaruh inovasi dan kreativitas terhadap kinerja karyawan. Jurnal EMBA Vol. 6 No. 1 Hal. 41-50 ISSN 2303-1174
- Hasibuan, Malayu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi. Aksara
- Mangkunegara. Anwar Prabu (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Rosda.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2016. Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih. Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.
- Ruliyansa. 2018. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Koperasi Anugerah Kito Makmur Jaya (AKMJ) Belitang Oku Timur. Jurnal Aktual STIE Trisna Negara ISSN : 1693-1688. [Online] tersedia : <https://stietrisnanegara.ac.id/jurnal/index.php/aktual/article/view/22>
- Sinambela, Lijan Poltak dan Sarton Sinambela (2021). Metodologi Penelitian Kuantitatif - Teori Dan Praktik. Depok: Rajawali Pers.
- Sugiyono. 2022. Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
- Triguno, dkk, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta
- Wibowo. 2013. Perilaku dalam Organisasi.. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Winarni, W., & Rahmanningtyas, W., (2020), "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompetensi Perangkat Desa, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa", Economic Education Analysis Journal, 9(1), 261-276.