

JABM Oktober 2023

by Layanan Digital

Submission date: 12-Oct-2023 08:09PM (UTC+0700)

Submission ID: 2193483547

File name: Turnitin_JABM.docx (99.41K)

Word count: 6423

Character count: 42840

PERAN WORK ENGAGEMENT DAN EMOTIONAL INTELLIGENCE TERHADAP HUBUNGAN ANTARA GRIT DAN CREATIVITY PADA PEKERJA DI INDUSTRI EKONOMI KREATIF

7

Abstract: The COVID-19 pandemic has had a significant impact on the global creative economy, including in Indonesia. Job losses and a decrease in the Gross Domestic Product (GDP) of this sector have prompted the government to integrate 30 million creative economy participants into the digital ecosystem by 2024. To achieve this goal, the enhancement of human resource quality (HRQ) is key. Grit, encompassing long-term passion and perseverance, has been identified as a factor influencing individual creativity. This study examines the influence of grit on creativity through work engagement and emotional intelligence among workers in the creative economy. Data from 301 creative workers were analyzed using the Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) method. The research findings indicate that grit does not have a direct impact on creativity. Grit indirectly affects creativity through work engagement and emotional intelligence. The contributions of this study provide deeper insights into how workers can enhance their creativity through the development of grit, work engagement, and emotional intelligence. The practical implications suggest that organizations need to prioritize the development of human resources in these aspects to enhance productivity and creativity in the digital era.

Keywords: creative economy industry, creativity, emotional intelligence, grit, work engagement

Abstrak: Pandemi COVID-19 telah membawa dampak signifikan pada ekonomi kreatif global, termasuk di Indonesia. Penurunan pekerjaan dan Pendapatan Domestik Bruto sektor ini mendorong pemerintah untuk mengintegrasikan 30 juta pelaku ekonomi kreatif ke dalam ekosistem digital pada 2024. Untuk mencapai target ini, peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) menjadi kunci. Grit, mencakup semangat dan ketekunan jangka panjang, diidentifikasi sebagai faktor yang memengaruhi kreativitas individu. Penelitian ini menguji pengaruh grit terhadap kreativitas melalui work engagement dan emotional intelligence pada pekerja di industri ekonomi kreatif. Data dari 301 pekerja kreatif dianalisis dengan menggunakan metode Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa grit tidak berpengaruh langsung terhadap creativity. Grit memengaruhi creativity secara tidak langsung melalui work engagement dan emotional intelligence. Kontribusi dari penelitian ini dapat digunakan untuk memperdalam pemahaman tentang bagaimana pekerja dapat meningkatkan kreativitas mereka melalui pengembangan grit, work engagement, dan emotional intelligence. Implikasi praktisnya adalah bahwa organisasi perlu memprioritaskan pengembangan sumber daya manusia dalam aspek-aspek tersebut untuk meningkatkan produktivitas dan kreativitas di era digital.

Kata kunci: creative economy industry, creativity, emotional intelligence, grit, work engagement

PENDAHULUAN

² Data dari Outlook Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Indonesia 2020/2021 menunjukkan bahwa estimasi pertumbuhan ² pekerja pada sektor ekonomi kreatif di Indonesia mencapai angka -2,49%. Sementara pertumbuhan Pendapatan Domestik Bruto (PDB) dari sektor ekonomi kreatif ada di angka -2,39% apabila dibandingkan dengan tahun sebelum pandemi. Angka ini didapatkan dari kontribusi 17 subsektor pada industri ekonomi kreatif di Indonesia, dengan fesyen, kerajinan, dan kuliner sebagai subsektor unggulan (17 creative economy subsectors in indonesia that you must know!, n.d.). Penurunan angka tersebut tentunya menimbulkan dampak besar bagi ekonomi secara nasional. Maka dari itu, pemerintah menepatkan harapan besar agar pelaku ekonomi kreatif segera memasuki ekosistem digital. Neil Himam selaku Deputy ² Bidang Digital dan Produk Ekonomi Kreatif, menyatakan bahwa penguatan produk pada ekonomi kreatif juga harus didukung dengan ekosistem yang baik yaitu sumber daya manusia (SDM) yang kompeten, ketersediaan sumber daya lain, serta sumber daya artifisial (Penguatan ekosistem digital dalam sektor ekonomi kreatif di Indonesia, 2021).

Ida Fauziah, Menteri Ketenagakerjaan mengemukakan bahwa kelemahan dari SDM di Indonesia adalah kemampuan dalam mengimplementasikan ilmu yang mereka miliki (Anam, 2022). Memasuki ekosistem digital menuntut SDM untuk menjadi lebih kreatif, inovatif, serta memiliki daya saing (Umam, 2018). *Future of Jobs Report* menyimpulkan bahwa *creativity* merupakan salah satu dari lima keterampilan yang wajib dimiliki SDM untuk memasuki revolusi industri 4.0, terlebih untuk lima tahun mendatang (*World Economic Forum*, 2020). Data tersebut berlaku secara umum dan secara khusus pada sektor ekonomi kreatif yang tentunya memerlukan kreativitas pekerja dalam mengimplementasikan ilmu yang mereka miliki.

Creativity merupakan sebuah pemikiran yang kreatif, keterampilan, serta keahlian dari seorang pekerja yang didasarkan pada kualifikasi serta pengalaman individu itu sendiri (Shafi et al., 2020). *Creativity* dipandang sebagai sebuah sumber nilai yang utama dalam proses inovasi produk, pekerjaan, jasa, dan kemajuan sosial (Yodchai et al., 2022). Riset terdahulu menyatakan bahwa *creativity* memengaruhi hampir pada semua jenis pekerjaan (Sun et al., 2020). Terlebih pada lingkungan bisnis yang semakin dinamis. Hal ini mendorong berbagai organisasi perusahaan lebih memperhatikan *creativity* SDM untuk meningkatkan keunggulan kompetitif serta keberlanjutan dari organisasi tersebut (Mubarak & Noor, 2018). Adanya SDM yang kreatif juga mampu membentuk sebuah organisasi perusahaan yang produktif untuk menjadi relevan di pasar global (Shafi et al., 2020).

Penelitian terdahulu menyoroti *grit* sebagai salah satu aspek yang mempengaruhi performa organisasi (Agrawal et al., 2022; Datu, 2021; Jordan et al., 2019; Kim et al., 2019). Layaknya *creativity*, *grit* merupakan isu yang cukup menarik perhatian banyak peneliti. *Grit* dapat didefinisikan dengan dua komponen yaitu semangat (*passion*) dan ketekunan (*perseverance*) dalam jangka panjang dimana hal ini mengarah kepada peningkatan kinerja individu (de Waal et al., 2022). Kestabilan individu dalam melakukan hal-hal yang mereka minati dan tekun dalam berusaha, apabila dilakukan dalam jangka waktu yang panjang, dapat menimbulkan dedikasi, penguasaan ilmu, serta *creativity* (Gonlepa et al., 2023; Sun, 2022; Widodo & Gunawan, 2021). Hal ini didukung oleh pernyataan bahwa individu yang memiliki *grit* mampu mengkombinasikan semangat (*passion*), perhatian (*attention*), dan komitmen untuk mencapai tujuan jangka panjang (Disabato et al., 2019).

¹ Studi juga menemukan adanya hubungan yang positif antara *grit* dan *work engagement* (Schutt & Torrence, 2022). Terbukti bahwa *grit* memiliki potensi untuk merangsang

semangat dalam *work engagement* individu serta adanya kecenderungan untuk mempengaruhi kinerja yang baik di tempat kerja. Studi lain menunjukkan pekerja dengan *grit* yang tinggi mampu menghasilkan *work engagement* yang tinggi pula sebagai hasil dari efek positif yang diberikan *grit* terhadap kualitas hidup dan kerja (Kim & Lee, 2022).

Perusahaan memerlukan pekerja yang sangat terlibat dan melekat dengan pekerjaannya karena keterlibatan tersebut terbukti dapat meningkatkan *creativity*, perilaku anggota organisasi, kinerja tugas, serta kepuasan pelanggan (Bakker & Albrecht, 2018). Penelitian terdahulu menunjukkan adanya pengaruh yang positif antara *work engagement* terhadap *creativity* pekerja (Inam et al., 2021). Hal ini menjadi bukti yang kuat bahwa tingkat keterlibatan pekerja terhadap pekerjaannya mampu meningkatkan kreativitasnya sebagai individu. Selain *grit* dan *work engagement*, penelitian lain menunjukkan adanya pengaruh antara *emotional intelligence* terhadap *creativity* (Silva & Coelho, 2019). *Emotional intelligence* yang dimiliki oleh masing-masing individu, memungkinkan individu untuk melakukan pekerjaan yang berkaitan dengan pemrosesan pengetahuan tingkat tinggi, serta memanfaatkan inovasi dan *creativity* seperti menghasilkan ide-ide segar yang berguna untuk menghasilkan hal yang bermanfaat (Darvishmotevali et al., 2018).

Model penelitian yang akan diuji dalam penelitian ini merupakan pengembangan dari tiga penelitian terdahulu, yaitu Gonlepa et al. (2023), Ain et al. (2021), dan Silva dan Coelho (2019). Penelitian ini mengangkat argumen bahwa *emotional intelligence* dan *work engagement* memiliki peran dalam hubungan antara *grit* dengan *creativity*. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menjawab kesenjangan penelitian dari hubungan antara *grit* dan *creativity* pada penelitian sebelumnya. Studi terdahulu yang dilakukan oleh Grohman et al. (2017) menyatakan bahwa *grit* tidak memengaruhi *creativity*. Studi lain membuktikan hal sebaliknya dengan menunjukkan adanya pengaruh positif antara *grit* terhadap *creativity* (Sun, 2022; Widodo & Gunawan, 2021). Hasil penelitian ini akan memberikan kontribusi teoretis terhadap penerapan ilmu psikologi positif di seting industri dan organisasi. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini berangkat dari perilaku dan emosi manusia yang positif, kreatif, dan adaptif. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan wawasan lebih lanjut kepada pemimpin perusahaan dan pihak-pihak yang terkait di organisasi mengenai manajemen kreativitas di sektor industri kreatif.

Menurut Pasal 6, ayat (1) Peraturan Presiden No.142 Tahun 2018 tentang Rencana Induk Pengembangan Ekonomi Kreatif Nasional Tahun 2018-2025 (Indonesia), terdapat tujuh belas subsektor industri ekonomi kreatif yang terdapat di Indonesia. Tiga dari tujuh belas subsektor tersebut yang merupakan unggulan dari sektor ekonomi kreatif di Indonesia, yaitu fesyen, kriya, dan kuliner. Fesyen merupakan subsektor yang diharapkan dapat bersaing di Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA), melihat tren fesyen yang senantiasa berubah dalam hitungan bulan. Subsektor ini mendorong produktivitas para desainer fesyen lokal untuk terus berinovasi merancang pakaian dengan model terbaru serta generasi muda yang kreatif dan antusias dengan fesyen. Subsektor lain yang menampilkan ciri khas Indonesia adalah kriya, meliputi segala kerajinan dengan bahan dasar kayu, logam, kulit, kaca, keramik, dan tekstil. Subsektor ini sangat dekat dengan industri pariwisata sehingga dapat maju dengan bantuan sumber daya yang melimpah serta tingginya kreativitas dari para pelaku industrinya. Salah satu subsektor yang berkontribusi cukup besar pada pendapatan sektor pariwisata dan ekonomi kreatif adalah kuliner. Memproduksi makanan khas daerah sampai memasarkannya ke pasar domestik dan luar negeri akan didampingi oleh Kemenparekraf sebagai wakil dari pemerintahan (Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif/Badan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia, n.d.). Berdasarkan penjelasan di atas, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *grit* terhadap *creativity* melalui *emotional intelligence* dan *work engagement* pada pekerja di

tiga subsektor unggulan ekonomi kreatif Indonesia yaitu fesyen (fashion), kriya (craft), dan kuliner (culinary).

HUBUNGAN ANTAR KONSEP DAN HIPOTESIS

Grit dan Creativity

Individu yang konsisten dalam melakukan hal-hal yang mereka minati dan tekun dalam berusaha dalam jangka waktu yang panjang, dapat memunculkan dedikasi, penguasaan ilmu, serta *creativity* (Widodo & Gunawan, 2021). Individu dengan *grit* tentu memiliki ketertarikan dan minat terhadap suatu hal yang mereka lakukan dalam jangka waktu yang lama, sehingga hal ini mendorong individu untuk kreatif dalam perencanaan penerapan minat tersebut. Individu dengan *grit* juga cenderung tekun dan pantang menyerah ketika mereka memiliki tujuan untuk dicapai meskipun dihadapkan dengan rintangan, sehingga hal tersebut mendorong individu untuk terus mencari cara baru yang dapat dilakukan untuk menyelesaikan masalah tersebut (Gonlepa et al., 2023). Individu yang kreatif menunjukkan tingkat ketekunan yang tinggi pula. Ditinjau dari penelitian terdahulu, *grit* memiliki pengaruh terhadap *creativity* Gonlepa et al., 2023; Sun, 2022; Widodo & Gunawan, 2021). Berdasarkan pemaparan sebelumnya, dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H₁: *Grit* berpengaruh terhadap *Creativity*

Grit dan Work engagement

Studi menemukan bahwa *grit* berperan untuk merangsang salah satu komponen *work engagement*, yaitu semangat (*vigor*) serta mampu meningkatkan kinerja di organisasi (Gonlepa et al., 2023). Komponen *perseverance of effort* akan mendorong individu untuk memiliki ketahanan mental dalam bekerja serta kemampuan untuk mengerahkan seluruh usahanya ketika menghadapi tantangan. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pekerja dengan *grit* yang tinggi akan menghasilkan *work engagement* yang tinggi pula di organisasi (Kim & Lee, 2022). Penelitian tersebut diperoleh dari efek positif yang diberikan oleh komponen-komponen *grit* terhadap kualitas hidup dan kualitas kerja para pekerja. Berdasarkan penjelasan sebelumnya, dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H₂: *Grit* berpengaruh terhadap *Work engagement*

Grit dan Emotional intelligence

Emotional intelligence sebagai bentuk kecerdasan sosial yang mencakup pemahaman akan emosi dan informasi yang diterima serta kapasitas untuk mengelolanya dinilai sebagai hal yang penting bagi organisasi (Kwapisz et al., 2022). Studi yang dilakukan kepada mahasiswa di Pakistan menunjukkan bahwa tingkat *emotional intelligence* individu dipengaruhi oleh *grit* individu tersebut, dimana perilaku serta pilihan dalam hidup diasumsikan dipengaruhi oleh tingkat *emotional intelligence* (Ain et al., 2021). Penelitian Parker et al. (2004) menunjukkan adanya faktor pendorong yang kuat daripada *emotional intelligence* untuk mempertahankan siswa di sekolah menengah dan mahasiswa. Penelitian tersebut menunjukkan peran penting dari *emotional intelligence* terhadap ketekunan dalam berusaha ketika menghadapi tantangan dan mempertahankan minat mereka. Dapat diketahui bahwa tingkat kecerdasan emosi individu mampu mempertahankan ketekunan serta minat mereka ketika dihadapkan oleh tantangan. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H₃: *Grit* berpengaruh terhadap *Emotional intelligence*

Work engagement dan Creativity

Hasil dari penelitian terdahulu menunjukkan bahwa individu yang kurang terlibat dengan pekerjaannya akan menghasilkan performa yang kurang kreatif, sebaliknya, individu yang sangat terlibat dengan pekerjaannya mampu menerima hal-hal baru dengan cepat dan lebih

kreatif (Inam et al., 2021). Selain itu, pekerja dengan *work engagement* yang tinggi memiliki kapasitas lebih untuk mengatasi stres dengan baik sehingga memungkinkan mereka untuk berpikir lebih kreatif (Asif et al., 2019). Kata lainnya, semakin tinggi *work engagement* individu dalam organisasi, semakin tumbuh pula kemampuan individu untuk berpikir kreatif serta melahirkan ide baru demi keberhasilan organisasi. Hal ini didukung oleh penemuan terkait pengaruh *work engagement* terhadap *creativity* pekerja (Inam et al., 2021). Berdasarkan penemuan tersebut, dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H₄: *Work engagement* berpengaruh terhadap *Creativity*

Emotional intelligence dan Creativity

Emotional intelligence menimbulkan kemungkinan bahwa individu dapat menyadari adanya hubungan antara kinerja dan suasana hati, beserta kemampuan individu untuk dapat mempertahankan suasana hati yang positif (Darvishmotevali et al., 2018). Dengan kata lain, *emotional intelligence* secara tidak langsung dapat meningkatkan *creative thinking* dari individu. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa *emotional intelligence* yang dimiliki oleh individu mampu meningkatkan performa kreatif dalam pekerjaan melalui fasilitas dalam bentuk aktivitas. Aktivitas yang dimaksud adalah aktivitas menantang meliputi penalaran, pemecahan masalah, dan pengambilan keputusan. Penelitian Rodrigues et al. (2019) menjelaskan pentingnya kreativitas untuk melahirkan ide baru yang didorong oleh emosi. Hal itu didas: oleh pemahaman bahwa *creativity* merupakan hasil dari emosi. Berdasarkan paparan tersebut, dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H₅: *Emotional intelligence* berpengaruh terhadap *Creativity*

Grit dan Creativity melalui Work engagement

Penelitian sebelumnya menyatakan bahwa *grit* berpengaruh secara signifikan terhadap *work engagement* (Kim & Lee, 2022). *Work engagement* memiliki peran dalam komponen-komponen *grit* untuk mempertahankan minat dan tetap tekun serta terlibat dalam mencapai tujuan meskipun dihadapkan dengan rintang. Penelitian terkait hubungan antara *creativity* dan *work engagement* menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara kedua variabel (Asif et al., 2019; Inam et al., 2021). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *grit* berpengaruh terhadap *creativity* melalui *work engagement* (Gonlepa et al., 2023). Ditinjau dari hasil penelitian di atas, yang menunjukkan adanya hubungan parsial antara *grit* dengan *work engagement*, dan *creativity* dengan *work engagement*, dapat ditarik hipotesis adanya indikasi bahwa *work engagement* dapat berperan sebagai mediasi antara kedua variabel tersebut. Hipotesis yang kemudian ditetapkan adalah:

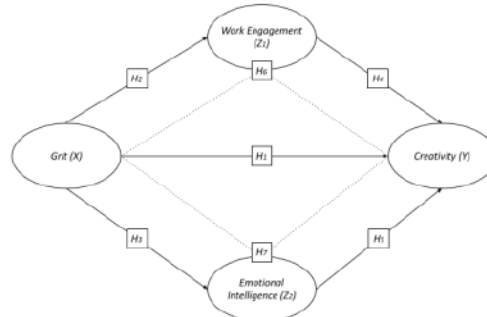
H₆: *Grit* berpengaruh terhadap *Creativity* melalui *Work engagement*

Grit dan Creativity melalui Emotional intelligence

Penelitian sebelumnya membuktikan bahwa *grit* berpengaruh positif terhadap *emotional intelligence* (Ain et al., 2021). Kemampuan untuk mengendalikan emosi memiliki peran yang penting terhadap ketekunan individu dalam mencapai tujuan. Penting bagi individu untuk tetap tenang dan mengendalikan amarah bahkan ketika sedang dihadapkan dengan tantangan. Penelitian Rodrigues et al. (2019) menunjukkan adanya keterkaitan antara *creativity* dan *emotional intelligence* individu. *Creativity* dijabarkan sebagai hasil dari emosi masing-masing individu, sehingga emosi turut berperan terhadap *creativity* yang dihasilkan oleh individu. Meninjau pemaparan hasil penelitian di atas, kemungkinan ada hubungan parsial antara *grit* dengan *emotional intelligence*, dan *creativity* dengan *emotional intelligence*, sehingga terdapat indikasi bahwa *emotional intelligence* dapat berperan sebagai mediasi antara kedua variabel tersebut. Hipotesis yang dapat dirumuskan adalah:

H₇: *Grit* berpengaruh terhadap *Creativity* melalui *Emotional intelligence*

Gambar 1 menunjukkan kerangka penelitian ini. Sesuai dengan gambar tersebut, terdapat empat variabel penelitian, yaitu *grit* (X), *creativity* (Y), *work engagement* (Z₁) dan *emotional intelligence* (Z₂) dan tujuh hipotesis.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode pengumpulan data berupa angket. Sampel ditentukan dengan teknik *purposive sampling*. Adapun kriteria penentuan sampel pada penelitian ini adalah penduduk Indonesia yang telah berusia 17 tahun keatas yang bekerja penuh waktu dan telah bekerja di industri ekonomi kreatif subsektor fesyen, kriya, atau kuliner selama lebih dari satu tahun. Ukuran populasi pada penelitian ini belum diketahui secara pasti, sehingga digunakan ukuran sampel dengan gagasan dari Hair et al. (2021). Ukuran sampel pada penelitian ini berlandaskan pada jumlah minimal sampel dalam penelitian adalah 100 (Hair et al., 2021).

Penelitian ini menggunakan angket yang diadaptasi dari penelitian terdahulu (Chaudhary & Akhouri, 2019; Gonlepa et al., 2023; Kwapisz et al., 2022; Phuong & Takahashi, 2021). Proses adaptasi angket dilakukan dengan cara menerjemahkan angket dari bahasa asli ke bahasa yang akan diterapkan dengan hati-hati agar tidak mengurangi maknanya, atau dikenal dengan back translation (Noor et al., 2022). Angket untuk mengukur *grit* berasal dari penelitian Gonlepa et al. (2023). *Grit* merupakan konsep perpaduan antara passion (*hasrat*) untuk dapat mewujudkan tujuan jangka panjang dengan ketekunan serta ketahanan untuk menghadapi berbagai rintangan. *Grit* terdiri dari dua dimensi, yaitu *consistency of interest* dan *perseverance of effort* (Gonlepa et al., 2023). *Consistency of interest* merupakan minat yang dimiliki pekerja industri kreatif dan dapat bertahan dalam jangka waktu yang lama untuk mencapai tujuan, bahkan tidak dapat dihalangi oleh berbagai tantangan. *Perseverance of effort* merupakan kecenderungan pekerja industri kreatif untuk tetap tekun dalam proses melakukan hal untuk mencapai tujuan meskipun telah mengalami berbagai rintangan, kerugian, bahkan kegagalan. *Creativity* diartikan sebagai proses yang dibutuhkan oleh pekerja industri kreatif dalam menumbuhkan ide sebagai upaya untuk memecahkan masalah dan mencapai tujuan. Angket pengukuran *creativity* diadopsi dari penelitian Phuong dan Takahashi (2021).

Penelitian ini mendefinisikan *work engagement* sebagai keterlibatan pekerjaan secara penuh dan aktif dan melekat yang dapat diukur dengan menggunakan tiga dimensi yaitu semangat (*vigor*), dedikasi, dan penyerapan (*absorption*). Angket pengukuran *work engagement* diadopsi dari penelitian Chaudhary dan Akhouri (2019). *Emotional intelligence* diartikan sebagai kecerdasan yang diperlukan individu untuk peka akan emosi

yang dirasakan diri sendiri maupun orang lain berdasarkan informasi emosional yang didapat, sehingga individu mampu memahami serta mengendalikan emosinya sendiri. Angket pengukuran *emotional intelligence* diadopsi dari penelitian Kwapisz et al. (2022) yang terdiri dari empat dimensi yaitu *self-emotion appraisal*, *other's emotional appraisal*, *use of emotion*, dan *regulation of emotion*. Skala pengukuran yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert dengan lima poin jawaban, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju.

Pengumpulan data dilakukan selama 8 minggu mulai 20 April hingga 20 Juni 2023. Angket yang telah disebarluaskan secara *online* melalui media sosial (Whatsapp, Instagram, dan Line) menghasilkan 301 responden yang memenuhi kriteria dan datanya dapat digunakan untuk penelitian. Hasil tersebut diperoleh dari total keseluruhan 384 responden dengan 83 responden yang tidak memenuhi kriteria yaitu: tidak bekerja di industri fesyen, kuliner, dan kriya, dan atau bekerja kurang dari satu tahun. Profil responden didominasi oleh pekerja di subsektor kuliner dengan persentase 47,51% atau berjumlah 143 orang dan kemudian diikuti oleh subsektor fesyen dengan persentase 35,22% atau berjumlah 106 orang. Subsektor kriya menempati posisi terakhir dengan persentase 17,28% yaitu berjumlah 52 orang. Adapun komposisi jenis kelamin responden penelitian ini adalah sejumlah 171 wanita atau 56,81% dan sejumlah 130 pria atau 43,19%. Responden dalam angket ini didominasi oleh mereka yang bertempat kerja di Jawa dengan jumlah responden mencapai 261 atau 86,71%. Selanjutnya diikuti oleh mereka yang bertempat kerja di Bali dan Kepulauan Nusa Tenggara dengan jumlah responden sebanyak 20 atau 6,64%. Mereka yang bertempat kerja di Sulawesi menduduki posisi ketiga terbanyak dengan jumlah responden 9 atau 2,99%. Kalimantan menduduki posisi keempat terbanyak dengan jumlah responden 5 atau 1,66%, dilanjutkan oleh Papua dengan jumlah responden 4 atau 1,33%. Domisili regional terakhir dengan jumlah responden yang paling sedikit adalah Sumatera sejumlah 2 orang atau 0,66%.

1 Penelitian ini menggunakan teknik analisis data *Structural Equation Model* (SEM) dengan metode *Partial Least Square* (PLS) dengan pengolahan data menggunakan software SmartPLS. Teknik analisis PLS (SEM) digunakan untuk mengembangkan atau membangun teori dan menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antar variabel laten melalui perkiraan model jalur (*path models*) terhadap variabel laten serta mampu menggabungkan informasi dari setiap tingkatan atribut (Hair et al., 2021). Terdapat dua sub model dalam jenis analisis pada *software* SmartPLS, yaitu *outer model* untuk menguji validitas dan reliabilitas dari data yang diperoleh, serta *inner model* yang untuk menguji hipotesis dan mengukur kelayakan model penelitian.

HASIL

Berdasarkan hasil analisis *outer model*, nilai *outer loading* mayoritas indikator setiap variabel penelitian lebih dari 0,6 sehingga dapat dinyatakan valid, kecuali dua indikator pada variabel *grit*. Maka dari itu, kedua indikator tersebut dieliminasi pada proses analisis data yang berikutnya. Uji validitas konvergen juga dilakukan dengan mengukur nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yang dapat dilihat pada Tabel 2 dimana nilai AVE seluruh variabel adalah > 0,5. Selanjutnya, dari hasil *cross loading* pada Tabel 3 menunjukkan bahwa indikator-indikator yang terdapat dalam setiap variabel yaitu *grit*, *work engagement*, *emotional intelligence*, dan *creativity* memiliki nilai *cross loading* yang lebih tinggi pada variabelnya sendiri apabila dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lain sehingga dinyatakan memenuhi kriteria validitas diskriminan. Tabel 4 menunjukkan hasil uji reliabilitas dari masing-masing variabel penelitian. Dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* variabel lebih dari 0,7 sehingga dapat dikatakan reliabel.

Tabel 1 Nilai *outer loading*

Variabel	Indikator	Loading Factor	Keterangan
<i>Grit</i>	G ₀₁	0,615	Valid
	G ₀₂	0,665	Valid
	G ₀₅	0,766	Valid
	G ₀₇	0,819	Valid
	G ₀₈	0,687	Valid
	WE ₀₁	0,880	Valid
	WE ₀₂	0,850	Valid
	WE ₀₃	0,837	Valid
<i>Work engagement</i>	WE ₀₄	0,894	Valid
	WE ₀₅	0,826	Valid
	WE ₀₆	0,725	Valid
	WE ₀₇	0,740	Valid
	WE ₀₈	0,672	Valid
	WE ₀₉	0,762	Valid
	EI ₀₁	0,819	Valid
	EI ₀₂	0,820	Valid
	EI ₀₃	0,814	Valid
<i>Emotional intelligence</i>	EI ₀₄	0,721	Valid
	EI ₀₅	0,740	Valid
	EI ₀₆	0,769	Valid
	EI ₀₇	0,745	Valid
	EI ₀₈	0,757	Valid
	EI ₀₉	0,743	Valid
	EI ₁₀	0,728	Valid
	EI ₁₁	0,740	Valid
	EI ₁₂	0,726	Valid
	EI ₁₃	0,636	Valid
	EI ₁₄	0,697	Valid
	EI ₁₅	0,619	Valid
	EI ₁₆	0,655	Valid
<i>Creativity</i>	CR ₀₁	0,707	Valid
	CR ₀₂	0,636	Valid
	CR ₀₃	0,673	Valid
	CR ₀₄	0,813	Valid
	CR ₀₅	0,792	Valid
	CR ₀₆	0,728	Valid
	CR ₀₇	0,777	Valid
	CR ₀₈	0,795	Valid
	CR ₀₉	0,801	Valid
	CR ₁₀	0,884	Valid
	CR ₁₁	0,889	Valid
	CR ₁₂	0,807	Valid
	CR ₁₃	0,839	Valid

Tabel 2 Nilai AVE

Variabel	AVE	Keterangan
<i>Grit</i>	0,510	Valid
<i>Work engagement</i>	0,643	Valid
<i>Emotional intelligence</i>	0,541	Valid
<i>Creativity</i>	0,614	Valid

Tabel 3 Nilai *Cross Loading*

Indikator	<i>Creativity</i>	<i>Emotional intelligence</i>	<i>Grit</i>	<i>Work engagement</i>
-----------	-------------------	-------------------------------	-------------	------------------------

5				
CR ₀₁	0,707	0,328	0,281	0,342
CR ₀₂	0,636	0,295	0,242	0,288
CR ₀₃	0,673	0,331	0,272	0,308
CR ₀₄	0,813	0,410	0,367	0,439
CR ₀₅	0,792	0,545	0,500	0,497
CR ₀₆	0,728	0,495	0,420	0,414
CR ₀₇	0,777	0,441	0,446	0,498
CR ₀₈	0,795	0,540	0,513	0,509
CR ₀₉	0,801	0,538	0,446	0,495
CR ₁₀	0,884	0,382	0,365	0,396
CR ₁₁	0,889	0,502	0,431	0,467
CR ₁₂	0,807	0,448	0,342	0,429
5 ₁₃	0,839	0,393	0,377	0,404
EI ₀₁	0,453	0,819	0,523	0,483
EI ₀₂	0,398	0,820	0,501	0,425
EI ₀₃	0,394	0,814	0,527	0,450
EI ₀₄	0,459	0,721	0,547	0,535
EI ₀₅	0,377	0,740	0,436	0,377
EI ₀₆	0,362	0,769	0,452	0,429
EI ₀₇	0,390	0,745	0,498	0,442
EI ₀₈	0,413	0,757	0,455	0,446
EI ₀₉	0,541	0,743	0,620	0,617
EI ₁₀	0,442	0,728	0,470	0,412
EI ₁₁	0,451	0,740	0,442	0,441
EI ₁₂	0,436	0,726	0,453	0,425
EI ₁₃	0,389	0,636	0,321	0,350
EI ₁₄	0,434	0,697	0,318	0,370
EI ₁₅	0,332	0,619	0,253	0,324
EI ₁₆	0,370	0,655	0,362	0,346
G ₀₁	0,284	0,444	0,615	0,512
G ₀₂	0,277	0,428	0,665	0,442
G ₀₅	0,413	0,512	0,777	0,571
G ₀₇	0,443	0,518	0,819	0,516
5 ₀₈	0,372	0,294	0,687	0,431
WE ₀₁	0,478	0,502	0,633	0,880
WE ₀₂	0,501	0,477	0,628	0,850
WE ₀₃	0,457	0,529	0,593	0,837
WE ₀₄	0,438	0,477	0,608	0,894
WE ₀₅	0,464	0,443	0,579	0,826
WE ₀₆	0,409	0,468	0,516	0,725
WE ₀₇	0,392	0,475	0,485	0,740
WE ₀₈	0,308	0,392	0,431	0,672
WE ₀₉	0,496	0,529	0,519	0,762

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Composite Reliability	Keterangan
Grit	0,756	0,769	Reliabel
Work engagement	0,929	0,936	Reliabel
Emotional intelligence	0,943	0,947	Reliabel
Creativity	0,947	0,954	Reliabel

Pada pengujian hipotesis, nilai yang akan diperhatikan adalah nilai *t-statistic* yang harus melebihi 1,96 untuk hipotesis dikatakan diterima atau memiliki pengaruh signifikan. Nilai *p value* juga perlu diperhatikan, apabila nilainya kurang dari 0,05 maka hipotesis dalam penelitian dapat dikatakan diterima, dan sebaliknya. Tabel 5 dan Tabel 6 menampilkan hasil

uji pengaruh langsung dan tidak langsung. Seperti yang dapat dilihat pada kedua tabel tersebut, seluruh hipotesis diterima kecuali hipotesis 1.

Tabel 5 Hasil uji pengaruh langsung

Hipotesis	t-statistik Hitung	P values	Keterangan
<i>Grit -> Creativity</i>	1,564	0,118	H_1 ditolak
<i>Grit -> Work engagement</i>	19,517	0,000	H_2 diterima
<i>Grit -> Emotional intelligence</i>	14,919	0,000	H_3 diterima
<i>Work engagement -> Creativity</i>	3,861	0,000	H_4 diterima
<i>Emotional intelligence -> Creativity</i>	4,918	0,000	H_5 diterima

Tabel 6 Hasil uji pengaruh tidak langsung

Hipotesis	t-statistik Hitung	P values	Keterangan
<i>Grit -> Work engagement -> Creativity</i>	4,505	0,000	H_6 diterima
<i>Grit -> Emotional intelligence -> Creativity</i>	3,619	0,000	H_7 diterima

Hipotesis 1 penelitian ini tidak diterima yaitu *grit* tidak memiliki pengaruh secara langsung terhadap *creativity*. Hasil penelitian ini menjawab *research gap* terkait pengaruh *grit* terhadap *creativity*. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Gonlepa et al., (2023) serta Widodo dan Anawan (2022) yang menyatakan bahwa *grit* memiliki pengaruh terhadap *creativity*. Hasil penelitian ini serupa dengan penelitian Grohman et al. (2017) yang menyimpulkan bahwa *grit* tidak memengaruhi *creativity*. Hal ini berarti tidak sepenuhnya individu yang konsisten terhadap minat dan tujuannya dapat memfasilitasi kreativitas dari individu itu sendiri. Individu yang kreatif mungkin dapat menyerah pada saat individu lainnya tetap bertahan di tengah-tengah proyek karena, jika diperlukan mereka akan mengejar ide-ide baru. Dengan demikian, individu kreatif memiliki kemungkinan untuk meninggalkan hal-hal lain pada proses mencapai tujuan ketika mereka menemukan hal baru yang menarik.

Hipotesis 2 pada penelitian ini diterima yaitu *grit* memengaruhi *work engagement* pekerja di industri ekonomi kreatif. Penelitian oleh van Zyl et al (2022) menyatakan bahwa *grit* termasuk dalam personal resource. *Grit* memiliki dua dimensi yaitu konsistensi akan minat dan ketekunan dalam berusaha, dan dikatakan dapat merangsang dimensi pada variabel *work engagement* yaitu semangat (*vigor*) dalam pekerjaannya sehingga mampu meningkatkan kinerja di suatu organisasi (Gonlepa et al., 2023). Mereka yang memiliki semangat (*vigor*) dalam pekerjaannya selalu penuh energi dan bersemangat untuk melakukan pekerjaannya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *grit* memengaruhi *emotional intelligence* atau dengan kata lain hipotesis 3 diterima. Penelitian Ain et al (2021) menyatakan bahwa tingkat *emotional intelligence* seseorang dipengaruhi oleh *grit* individu tersebut. Semangat dan ketekunan pekerja dalam berusaha untuk mencapai tujuan meskipun mengalami kegagalan dan tantangan dapat mempengaruhi bagaimana individu tersebut dapat memahami emosi yang dirasakannya serta mampu untuk mengendalikan suasana hati. Ketika pekerja dengan *grit* yang tinggi mengalami kegagalan, individu tersebut cenderung mampu bangkit dari keterpurukan dan tetap fokus untuk berusaha mencapai tujuan tersebut, dan sebaliknya. Hal ini menjadi bukti bahwa *grit* yang dimiliki oleh pekerja dapat mempengaruhi kecerdasan emosional individu terlebih ketika mereka dihadapkan oleh tantangan dan kegagalan.

Hipotesis 4 penelitian ini diterima yang artinya *work engagement* memiliki pengaruh terhadap *creativity* pada pekerja di industri ekonomi kreatif. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa individu yang kurang terlibat dengan pekerjaannya akan menghasilkan performa yang kurang kreatif, sebaliknya, individu yang sangat terlibat

dengan pekerjaannya mampu menerima hal-hal baru dengan cepat dan lebih kreatif (Inam et al., 2021). Tingginya semangat, dedikasi, dan penyerapan dari individu dapat menghasilkan perasaan yang positif dalam melakukan pekerjaan. Pekerja yang sangat terlibat dengan pekerjaannya secara penuh dan aktif melekat dalamnya, memiliki kecenderungan untuk memajukan tujuan organisasi (Chaudhary & Akhouri, 2019).

Hipotesis 5 yaitu *emotional intelligence* memiliki pengaruh terhadap *creativity* pada pekerja di industri ekonomi kreatif dinyatakan diterima. Penelitian Alzoubi dan Aziz (2021) menyatakan bahwa individu dengan *emotional intelligence* yang tinggi cenderung memiliki karakteristik yang menonjol seperti aktif, kreatif, dan fleksibel dalam bersosialisasi serta mempertahankan motivasi. Individu dengan kecerdasan emosional yang tinggi juga mampu memahami emosi yang ada dan berusaha untuk mengelolanya dengan baik, yang mana hal ini merupakan bahan bakar yang perlu dimiliki oleh orang yang kreatif. Sebaliknya, individu dengan kecerdasan emosional yang rendah menghasilkan sosok yang tidak bisa mengontrol emosi, dipengaruhi oleh emosi, dan dapat sangat mudah merasakan stres. Individu perlu faktor internal berupa kepribadian umum yang baik untuk mendorong kreativitas individu dalam menyelesaikan masalah maupun melakukan tugas kerja. Penelitian Rodrigues et al. (2019) menunjukkan adanya pengaruh antara *emotional intelligence* dan *creativity*. Penelitian tersebut menjelaskan pentingnya kreativitas untuk melahirkan ide baru yang didorong oleh emosi, hal itu didasari oleh pemahaman bahwa *creativity* merupakan hasil dari emosi. Dengan kecerdasan emosional yang baik, individu mampu menuangkan hal tersebut secara positif ke dalam ide-ide baru dan segar.

Hipotesis 6 pada penelitian ini diterima yang artinya *grit* berpengaruh terhadap *creativity* melalui *work engagement*. Penelitian Bakker et al. (2020) menyimpulkan bahwa pekerja yang tekun, rajin dan terus terlibat dengan pekerjaannya sangat mungkin untuk menunjukkan peningkatan dalam kinerja kreatif masing-masing individu di tempat kerja. Individu yang melekat dengan pekerjaannya memiliki energi yang cukup tinggi dan antusias dalam mengerjakan pekerjaannya, serta benar-benar tenggelam dalam pekerjaan tersebut. Penelitian Gonlepa et al (2023) menyatakan bahwa *grit* dapat mempengaruhi *creativity* melalui *work engagement* pada pekerja. Semangat dan ketekunan merangsang individu memiliki gairah akan pekerjaannya dan tenggelam dalamnya. Keterlibatan tersebut apabila berlangsung dalam jangka waktu yang lama, akan menimbulkan kreativitas.

Hipotesis terakhir pada penelitian ini diterima bahwa *grit* berpengaruh terhadap *creativity* melalui *emotional intelligence*. Sejauh ini, belum ada penelitian yang menguji peran *emotional intelligence* dalam hubungan antara *grit* dengan *creativity* sehingga penelitian ini merupakan langkah awal. Kemampuan untuk mengendalikan emosi memiliki peran yang penting terhadap ketekunan individu dalam mencapai tujuan (Ain et al., 2021). Penting bagi individu untuk tetap tenang dan mengendalikan amarah bahkan ketika sedang dihadapkan dengan tantangan. Sedangkan, semangat dan ketekunan pekerja dalam berusaha untuk mencapai tujuan meskipun mengalami kegagalan dan tantangan dapat mempengaruhi bagaimana individu tersebut dapat memahami emosi yang dirasakannya serta mampu untuk mengendalikan suasana hati. Individu dengan kecerdasan yang tinggi untuk mengelola emosi ini menurut Alzoubi dan Aziz (2021) cenderung memiliki karakteristik yang menonjol seperti aktif, kreatif, dan fleksibel dalam bersosialisasi serta mempertahankan motivasi.

Implikasi Manajerial

Kreativitas merupakan sarana utama untuk organisasi tanggap dalam menghadapi perubahan dan tantangan yang tidak terduga. Hasil penelitian ini memberikan kontribusi berupa wawasan mengenai pengelolaan kreativitas SDM bagi pemimpin dan praktisi industri ekonomi kreatif. Manajer perlu memberikan kesempatan pada pekerja untuk berkembang dalam kegiatan seperti pelatihan atau pengembangan yang menumbuhkan *grit*. Manajer juga perlu menciptakan iklim kerja yang mendorong pekerja untuk lebih terlibat dalam pekerjaannya seperti memberikan kesempatan belajar yang sama pada masing-masing pekerja, memberikan keterlibatan pekerja dalam pengambilan keputusan, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Manajer juga perlu memberikan pekerjaan yang memiliki tantangan karena individu dengan *grit* yang tinggi perlu tantangan untuk dapat mengembangkan *grit*nya dan memberikan kemungkinan akan meningkatkan keterikatan dengan pekerjaan. Namun, tantangan-tantangan itu juga perlu diimbangi dengan kecerdasan untuk mengelola emosi untuk bangkit dari perasaan yang menekan. Setiap individu memiliki kecerdasan emosional, tetapi perlu dukungan dari lingkungan eksternal untuk meningkatkan pengendalian terhadap emosi. Manajer dapat berperan sebagai *mentor* dan *coach* untuk membentuk kecerdasan emosi yang baik pada pekerja. Maka dari itu, perlu adanya kegiatan yang memampukan pekerja untuk lebih mengenal diri sendiri dan mampu belajar mengerti keadaan orang lain.

Selain itu, manajer dapat memberikan pekerja sebuah tanggung jawab yang memerlukan pengambilan keputusan dan kerja sama tim, sehingga pekerja dapat memiliki peran di luar dirinya atau dapat diinterpretasikan seperti bermain peran. Hal ini memberikan stimulasi kepada individu untuk belajar tentang emosi-emosi yang dirasakan dan juga belajar mengerti bagaimana keadaan orang lain. Tidak hanya itu, manajer juga dapat menetapkan tujuan individu dalam bekerja atau target sehingga pekerja mampu untuk terus mengembangkan strategi baru agar dapat mencapai tujuan tersebut. Manajer juga dapat menempatkan pekerja pada situasi dimana mereka diharuskan untuk dapat bekerja dengan tim untuk memunculkan interaksi yang mampu mempengaruhi kreativitas. Evaluasi konstruktif yang berorientasi pada pengembangan tentunya perlu dilakukan manajer terhadap pekerjanya, sehingga mereka dapat terus menciptakan pendekatan-pendekatan baru dan kreatif untuk menjadi pekerja yang lebih baik lagi.

1 **KESIMPULAN DAN SARAN**

Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang didapatkan pada penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa *grit* tidak dapat secara langsung memengaruhi *creativity*. Tetapi, keberadaan *work engagement* dan *emotional intelligence* dapat memengaruhi hubungan antara *grit* dan *creativity* pada pekerja di industri ekonomi kreatif. Individu yang semangat dan tekun dalam pencapaian tujuan dapat menghasilkan individu yang terlibat dengan pekerjaannya memiliki energi yang cukup tinggi dan antusias dalam mengerjakan pekerjaannya, serta benar-benar tenggelam dalam pekerjaan tersebut sehingga, keterlibatan tersebut apabila berlangsung dalam jangka waktu yang lama, akan menimbulkan kreativitas pada individu. Individu yang memiliki *grit* akan mampu untuk mengendalikan suasana hatinya meskipun mengalami kegagalan ataupun tantangan. Hasil daripada emosi positif ini yang akan berkontribusi terhadap *creativity*.

Saran

Pemimpin dan praktisi industri ekonomi kreatif perlu untuk mendukung pekerjanya dengan mengadakan pelatihan maupun kegiatan untuk yang menumbuhkan *grit*. Harapannya,

pekerja dapat lebih mengenal minat dan tujuan mereka dalam pekerjaannya dan menjadi fokus kepada apa yang ingin mereka capai di dalam organisasi, sehingga menghasilkan pekerja-pekerja yang tekun dan konsisten dalam bekerja. Selain itu, praktisi industri ekonomi kreatif dapat memberikan kesempatan kepada pekerja untuk terus belajar di dalam maupun luar organisasi serta kesempatan dalam pengambilan keputusan dalam pekerjaannya sehingga pekerja dapat merasa lebih terlibat dan antusias dalam pekerjaannya. Lingkungan kerja yang kondusif namun tetap memberikan tantangan juga perlu dikembangkan supaya pekerja mampu memahami dan mengelola emosinya dengan efektif.

Penelitian ini memiliki keterbatasan hanya pada subsektor fesyen, kriya, dan kuliner di industri ekonomi kreatif dalam meneliti variabel *grit*, *work engagement*, *emotional intelligence*, dan *creativity* sehingga diharapkan penelitian selanjutnya mampu memperluas objek penelitian pada subsektor lainnya. Selain itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan subjek penelitian seperti supervisor atau rekan kerja agar penilaian kreativitas lebih akurat. Penelitian selanjutnya juga dapat menambahkan variabel mediasi lainnya seperti contohnya *performance feedback* atau *organizational commitment*.

DAFTAR PUSTAKA

- 17 creative economy subsectors in indonesia that you must know! (n.d). Wonderful Indonesia. Retrieved March 9, 2023, from <https://www.indonesia.travel/id/en/trip-ideas/17-creative-economy-subsectors-in-indonesia-that-you-must-know#:~:text=Here%20is%20the%20complete%20list,fashion%2C%20craft%2C%20and%20culinary>.
- Agrawal, D., Chukkali, S., & Singh, S. (2022). Antecedents and consequences of grit among working adults: A transpersonal psychology perspective. *Frontiers in Psychology, 13*, 1-14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.896231>
- Ain, N. U., Munir, M., & Suneel, I. (2021). Role of emotional intelligence and grit in life satisfaction. *Heliyon, 7*(4), 1-8. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e06829>
- Alzoubi, H. M., & Aziz, R. (2021). Does emotional intelligence contribute to quality of strategic decisions? The mediating role of open innovation. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity, 7*(2), 1-20. <https://doi.org/10.3390/joitmc7020130>
- Anam, K. (2022, August 10). Kemampuan Digital Pekerja Indonesia Belum Memadai, Kenapa?. CNBC Indonesia. Retrieved March 5, 2023, from <https://www.cnbcindonesia.com/news/20220810100050-4-362542/kemampuan-digital-pekerja-indonesia-belum-memadai-kenapa>
- Asif, Qing, Hwang, & Shi. (2019). Ethical leadership, affective commitment, work engagement, and creativity: Testing a multiple mediation approach. *Sustainability, 11*(16), 1-16. <https://doi.org/10.3390/su11164489>
- Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2018). Work engagement: current trends. *Career Development International, 23*(1), 4-11. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2017-0207>
- Bakker, A. B., Petrou, P., Op den Kamp, E. M., & Tims, M. (2020). Proactive vitality management, work engagement, and creativity: The role of goal orientation. *Applied Psychology, 69*(2), 351-378. <https://doi.org/10.1111/apps.12173>
- Chaudhary, R., & Akhouri, A. (2019). CSR perceptions and employee creativity: Examining serial mediation effects of meaningfulness and work engagement. *Social Responsibility Journal, 15*(1), 61-74. <https://doi.org/10.1108/SRJ-01-2018-0018>

- Darvishmotevali, M., Altinay, L., & De Vita, G. (2018). Emotional intelligence and creative performance: Looking through the lens of environmental uncertainty and cultural intelligence. *International Journal of Hospitality Management*, 73, 44–54. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.01.014>
- Datu, J. A. D. (2021). Beyond passion and perseverance: Review and future research initiatives on the science of grit. *Frontiers in Psychology*, 11(545526), 1-17. Frontiers Media S.A. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.545526>
- de Waal, A., Burrell, J., Drake, S., Sampa, C., & Mulimbika, T. (2022). How to stay high-performing: Developing organizational grit. *Measuring Business Excellence*, 27(1), 25-39. <https://doi.org/10.1108/MBE-08-2021-0104>
- Disabato, D. J., Goodman, F. R., & Kashdan, T. B. (2019). Is grit relevant to well-being and strengths? Evidence across the globe for separating perseverance of effort and consistency of interests. *Journal of Personality*, 87(2), 194–211. <https://doi.org/10.1111/jopy.12382>
- Gonlepa, M. K., Dilawar, S., & Amosun, T. S. (2023). Understanding employee creativity from the perspectives of grit, work engagement, person organization fit, and feedback. *Frontiers in Psychology*, 13, 1-14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1012315>
- Grohman, M. G., Ivcevic, Z., Silvia, P., & Kaufman, S. B. (2017). The role of passion and persistence in creativity. *Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts*, 11(4), 376–385. <https://doi.org/10.1037/aca0000121>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). Classroom companion: Business partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using R. Springer Nature Switzerland AG.
- Inam, A., Ho, J. A., Zafar, H., Khan, U., Sheikh, A. A., & Najam, U. (2021). Fostering creativity and work engagement through perceived organizational support: The interactive role of stressors. *SAGE Open*, 11(3), 1-16. <https://doi.org/10.1177/21582440211046937>
- Jordan, S. L., Wihler, A., Hochwarter, W. A., & Ferris, G. R. (2019). The roles of grit in human resources theory and research. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 37, 53–88. <https://doi.org/10.1108/S0742-730120190000037003>
- Kim, M., Lee, J., & Kim, J. (2019). The role of grit in enhancing job performance of frontline employees: the moderating role of organizational tenure. *Advances in Hospitality and Leisure*, 15, 61–84. <https://doi.org/10.1108/S1745-354220190000015004>
- Kim, M. Y., & Lee, H. J. (2022). Does grit matter to employees' quality of work life and quality of life? the case of the Korean Public Sector. *Public Personnel Management*, 51(1), 97–124. <https://doi.org/10.1177/00910260211012713>
- Kwapisz, A., Schell, W. J., Aytes, K., & Bryant, S. (2022). Entrepreneurial action and intention: The role of entrepreneurial mindset, emotional intelligence, and grit. *Entrepreneurship Education and Pedagogy*, 5(3), 375–405. <https://doi.org/10.1177/2515127421992521>
- Mubarak, F., & Noor, A. (2018). Effect of authentic leadership on employee creativity in project-based organizations with the mediating roles of work engagement and psychological empowerment. *Cogent Business and Management*, 5(1), 1-14. <https://doi.org/10.1080/23311975.2018.1429348>
- Noor, N. M. M., Ibrahim, M. I., Hairon, S. M., Zain, M. M., & Satiman, M. S. N. (2022). Validation and translation of the relational aspect of care questionnaire into the Malay language (RAC-QM) to evaluate the compassionate care level of healthcare workers from the patient's perspective. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(20), 1-15. <https://doi.org/10.3390/ijerph192013486>

- Parker, J. D. A., Summerfeldt, L. J., Hogan, M. J., & Majeski, S. A. (2004). Emotional intelligence and academic success: Examining the transition from high school to university. *Personality and Individual Differences*, 36(1), 163–172. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(03\)00076-X](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(03)00076-X)
- Penguatan ekosistem digital dalam sektor ekonomi kreatif di Indonesia (2021, November 6). Kemenparekraf. Retrieved March 4, 2023 from <https://kemenparekraf.go.id/ragam-ekonomi-kreatif/Penguatan-Ekosistem-Digital-dalam-Sektor-Ekonomi-Kreatif-di-Indonesia>
- Phuong, T. H., & Takahashi, K. (2021). The impact of authentic leadership on employee creativity in Vietnam: A mediating effect of psychological contract and moderating effects of subcultures. *Asia Pacific Business Review*, 27(1), 77–100. <https://doi.org/10.1080/13602381.2021.1847467>
- Rodrigues, A. P., Jorge, F. E., Pires, C. A., & António, P. (2019). The contribution of emotional intelligence and spirituality in understanding creativity and entrepreneurial intention of higher education students. *Education and Training*, 61(7–8), 870–894. <https://doi.org/10.1108/ET-01-2018-0026>
- Schutt, E., & Torrence, B. (2022). Resilience, grit, and stress mindset as predictors of air traffic control training success. *Proceedings of the Human Factors and Ergonomics Society Annual Meeting*, 66(1), 838–842. <https://doi.org/10.1177/1071181322661368>
- Shabani, M. B., Ashkani, P., & Karimi, M. N. (2022). L2 teachers' pedagogical thoughts: Variations across teachers with varying levels of grit. *Frontiers in Education*, 7, 1-10. <https://doi.org/10.3389/educ.2022.890834>
- Shafi, M., Zoya, Lei, Z., Song, X., & Sarker, M. N. I. (2020). The effects of transformational leadership on employee creativity: Moderating role of intrinsic motivation. *Asia Pacific Management Review*, 25(3), 166–176. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2019.12.002>
- Silva, D., & Coelho, A. (2019). The impact of emotional intelligence on creativity, the mediating role of worker attitudes and the moderating effects of individual success. *Journal of Management & Organization*, 25(2), 284–302. <https://doi.org/10.1017/jmo.2018.60>
- Subsektor ekonomi kreatif. (n.d.). Kemenparekraf. Retrieved March 11, 2023, from <https://kemenparekraf.go.id/layanan/Subsektor-Ekonomi-Kreatif>
- Sun, J. (2022). Grit and resilience as predictors of creativity among Chinese English as a foreign language teachers. *Frontiers in Psychology*, 13, 1-12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.923313>
- Sun, S., Wang, N., Zhu, J., & Song, Z. (2020). Crafting job demands and employee creativity: A diary study. *Human Resource Management*, 59(6), 569–583. <https://doi.org/10.1002/hrm.22013>
- Umam, K. (2018, December 12). SDM yang kreatif, inovatif, dan produktif. DKJN Kemenkeu. Retrieved March 5, 2023, from <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kanwil-jateng/baca-artikel/12739/SDM-yang-Kreatif-Inovatif-dan-Produktif.html>
- van Zyl, L. E., van Vuuren, H. A., Roll, L. C., & Stander, M. W. (2022). Person-environment fit and task performance: exploring the role(s) of grit as a personal resource. *Current Psychology*, 1-20. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03461-9>
- Widodo, W., & Gunawan, R. M. B. (2021). Effect of grit on the teaching creativity of Indonesian teachers: The mediating role of organizational commitment and knowledge management. *Cogent Education*, 8(1), 1-17. <https://doi.org/10.1080/2331186X.2021.2006111>

- World Economic Forum. (2020, October 20). The future of jobs report 2020. World Economic Forum. Retrieved March 9, 2023, from <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020/>
- Yodchai, N., Ly, P. T. M., & Tran, L. T. T. (2022). Co-creating creative self-efficacy to build creative performance and innovation capability for business success: A meta-analysis. *Creativity Studies*, 15(1), 74–88. <https://doi.org/10.3846/cs.2022.13852>

JABM Oktober 2023

ORIGINALITY REPORT

6%

SIMILARITY INDEX

6%

INTERNET SOURCES

1%

PUBLICATIONS

1%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	lib.ibs.ac.id Internet Source	1%
2	kemenparekraf.go.id Internet Source	1%
3	idoc.tips Internet Source	1%
4	www.coursehero.com Internet Source	1%
5	github.com Internet Source	1%
6	Submitted to ppmsom Student Paper	1%
7	eprints.upj.ac.id Internet Source	1%

Exclude quotes Off

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On