

**BUKTI KORESPONDENSI ARTIKEL JURNAL NASIONAL
TERAKREDITASI (SINTA 2)**

Judul Artikel : Peran Work Engagement dan Emotional Intelligence terhadap
Hubungan antara Grit dan Creativity pada Pekerja di Industri
Ekonomi Kreatif

Jurnal : Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen Institut Pertanian Bogor
Volume 10 No 2 (2024)

Penulis : Sherly Rosalina Tanoto, Gabriella Alexandra Soenyoto

No.	Perihal	Tanggal
1	Bukti konfirmasi submit artikel dan artikel yang di-submit	14 Oktober 2023
2	Bukti konfirmasi artikel diterima untuk initial review & permohonan author statement & dokumen lainnya	21 Desember 2023
3	Bukti pengiriman form antiplagiarism, form kontrol naskah, & hasil turnitin	23 Desember 2023
4	Bukti konfirmasi masuk tahap review	10 Januari 2024
5	Bukti hasil review pertama	19 Februari 2024
6	Bukti konfirmasi submit revisi pertama, respon kepada reviewer, dan artikel yang di-resubmit	26 Februari 2024
7	Bukti hasil review kedua	28 Februari 2024
8	Bukti konfirmasi submit revisi kedua, respon kepada reviewer, dan artikel yang di-resubmit	4 Maret 2024
9	Bukti konfirmasi cetak/publish JABM Mei 2024	19 Juni 2024
10	Bukti konfirmasi hasil proofread untuk publish	20 Juni 2024
11	Bukti konfirmasi artikel published online	21 Juni 2024

Corresponding author:
Email: sherlytanoto@petra.ac.id

**1. Bukti konfirmasi submit artikel dan artikel
yang di-submit (14 Oktober 2023)**

Corresponding author:
Email: sherlytanoto@petra.ac.id

8/31/24, 7:11 PM

Petra Christian University Mail - [jabm] Submission Acknowledgement



Sherly Rosalina Tanoto <sherlytanoto@petra.ac.id>

[jabm] Submission Acknowledgement

1 message

Andina Oktariani <jurnal@apps.ipb.ac.id>

Sat, Oct 14, 2023 at 10:39 AM

To: Sherly Rosalina Tanoto <sherlytanoto@petra.ac.id>

Sherly Rosalina Tanoto:

Thank you for submitting the manuscript, "PERAN WORK ENGAGEMENT DAN EMOTIONAL INTELLIGENCE TERHADAP HUBUNGAN ANTARA GRIT DAN CREATIVITY PADA PEKERJA DI INDUSTRI EKONOMI KREATIF" to Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM). With the online journal management system that we are using, you will be able to track its progress through the editorial process by logging in to the journal web site:

Manuscript URL: <https://journal.ipb.ac.id/index.php/jabm/authorDashboard/submission/50816>

Username: sherlytanoto

If you have any questions, please contact me. Thank you for considering this journal as a venue for your work.

Andina Oktariani

Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)

E-Journal <http://journal.ipb.ac.id/index.php/jabm>

Corresponding author:
Email: sherlytanoto@petra.ac.id

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

Sherly Rosalina Tanoto^{*)1}, Gabriella Alexandra Soenyoto^{*)2}

^{*)} School of Business and Management, Universitas Kristen Petra
Jl. Siwalankerto 121-131 Surabaya 6026, Indonesia

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

Data dari Outlook Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Indonesia 2020/2021 menunjukkan bahwa estimasi pertumbuhan 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 menempatkan harapan besar agar pelaku ekonomi kreatif segera memasuki ekosistem digital. Neil Himam selaku Deputy 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).

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; Farida & Hendarsjah, 2022; Pradipta & Martdianty, 2023). 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 didasari 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 rintangan. 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:

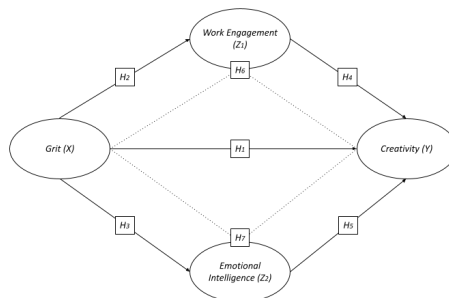
H6: *Grit* berpengaruh terhadap *Creativity* melalui *Work engagement*

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 disebar 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%.

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
	El ₀₁	0,819	Valid
	El ₀₂	0,820	Valid
<i>Emotional intelligence</i>	El ₀₃	0,814	Valid
	El ₀₄	0,721	Valid
	El ₀₅	0,740	Valid
	El ₀₆	0,769	Valid
	El ₀₇	0,745	Valid
	El ₀₈	0,757	Valid
	El ₀₉	0,743	Valid
	El ₁₀	0,728	Valid
	El ₁₁	0,740	Valid
	El ₁₂	0,726	Valid
	El ₁₃	0,636	Valid
	El ₁₄	0,697	Valid
	El ₁₅	0,619	Valid
	El ₁₆	0,655	Valid
	CR ₀₁	0,707	Valid
	CR ₀₂	0,636	Valid
<i>Creativity</i>	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>
-----------	-------------------	-------------------------------	-------------	------------------------

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
CR ₁₃	0,839	0,393	0,377	0,404
El ₀₁	0,453	0,819	0,523	0,483
El ₀₂	0,398	0,820	0,501	0,425
El ₀₃	0,394	0,814	0,527	0,450
El ₀₄	0,459	0,721	0,547	0,535
El ₀₅	0,377	0,740	0,436	0,377
El ₀₆	0,362	0,769	0,452	0,429
El ₀₇	0,390	0,745	0,498	0,442
El ₀₈	0,413	0,757	0,455	0,446
El ₀₉	0,541	0,743	0,620	0,617
El ₁₀	0,442	0,728	0,470	0,412
El ₁₁	0,451	0,740	0,442	0,441
El ₁₂	0,436	0,726	0,453	0,425
El ₁₃	0,389	0,636	0,321	0,350
El ₁₄	0,434	0,697	0,318	0,370
El ₁₅	0,332	0,619	0,253	0,324
El 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
G 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	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
<i>Grit</i>	0,756	0,769	Reliabel
<i>Work engagement</i>	0,929	0,936	Reliabel
<i>Emotional intelligence</i>	0,943	0,947	Reliabel
<i>Creativity</i>	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 Gunawan (2021) 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 memungkinkan 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.

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>
- Farida, N. F., & Hendarsjah, H. (2022). Peran pelatihan dengan mediasi kesesuaian pekerjaan, pembelajaran, dan keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai pemerintah kota madiun. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, 8(1), 302–302. <http://dx.doi.org/10.17358/jabm.8.1.170>
- 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)
- Pradipta, H. A., & Martdianty, F. (2023). Effect of Flexible Working Arrangement on Employee Performance: Mediating Role of Work Engagement and Supervisor Support in Indonesia Digital Startup. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, 9(2), 512-512. <https://doi.org/10.17358/jabm.9.2.512>
- 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>

2. Bukti konfirmasi artikel diterima untuk initial review & permohonan author statement & dokumen lainnya (21 Desember 2023)

8/31/24, 7:12 PM

Petra Christian University Mail - Hasil Initial Review JABM



UNIVERSITAS
KRISTEN
PETRA

Sherly Rosalina Tanoto <sherlytanoto@petra.ac.id>

Hasil Initial Review JABM

4 messages

Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen <jabm.ipb@gmail.com>
To: sherlytanoto@petra.ac.id

Thu, Dec 21, 2023 at 2:25 PM

Kepada Yth.
Sherly Rosalina Tanoto et al.

Terima kasih atas submission artikel Anda kepada JABM. Melalui email ini, tim editor mengabarkan bahwa artikel Anda yang berjudul "**PERAN WORK ENGAGEMENT DAN EMOTIONAL INTELLIGENCE TERHADAP HUBUNGAN ANTARA GRIT DAN CREATIVITY PADA PEKERJA DI INDUSTRI EKONOMI KREATIF**" dinyatakan lolos initial review tahap 1.

Selanjutnya, artikel Anda akan memasuki tahap review oleh reviewer. Kami menginformasikan bahwa persyaratan untuk melanjutkan proses artikel Anda ke tahapan selanjutnya mencakup:

1. Pembayaran biaya review dan publikasi JABM sebesar Rp 2.000.000 per artikel, sebagai tanda komitmen untuk penerbitan di jurnal kami. **Bank BSI an Pengelola Jurnal SB-IPB no rek 7254915135**
2. Pengisian form pernyataan anti plagiarisme dan form copyright bermaterai dengan format terlampir.
3. Pengisian form kontrol naskah dengan format terlampir, disertai perbaikan draft artikel sesuai dengan butir-butir pada form kontrol naskah tersebut.

Harap mengirimkan bukti transfer beserta semua form yang dipersyaratkan di atas dengan melampirkannya pada balasan email ini ke jabm.ipb@gmail.com dalam waktu maksimal 10 hari kerja setelah email ini dikirimkan. Surat keterangan hasil initial review secara resmi akan kami serahkan setelah dokumen-dokumen tersebut kami terima.

Dengan berkomitmen melakukan pembayaran biaya publikasi, kami memastikan bahwa artikel Anda akan diterbitkan di JABM, apabila telah direvisi sehingga sesuai dengan standar jurnal kami. Oleh karena itu, penulis berkewajiban mengikuti masukan dan perbaikan dari reviewer hingga artikel Anda dinyatakan layak untuk diterbitkan (Accepted).

Terima kasih atas perhatiannya.

Catatan Mengingat banyaknya antrian di JABM, jika tidak ada konfirmasi kami nyatakan di CANCEL BY SYSTEM

Tim Redaksi
Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM) (**Accredited**)



<http://journal.ipb.ac.id/index.php/jabm>

2 attachments

Author Statement JABM.doc
200K

1. Form Kontrol Naskah.doc
71K

Sherly Rosalina Tanoto <sherlytanoto@petra.ac.id>
To: Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen <jabm.ipb@gmail.com>

Thu, Dec 21, 2023 at 3:51 PM

Yth. Tim Redaksi Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen,

Terima kasih banyak atas kabar baik yang disampaikan.

Melalui email ini, saya mengkonfirmasi bahwa menerima untuk diterbitkan di JABM.

Saya akan tindaklanjuti arahan dari tim redaksi.

Atas perhatian dan bantuan tim redaksi, terima kasih.

[Quoted text hidden]

Blessings,
Sherly Rosalina Tanoto

Sherly Rosalina Tanoto <sherlytanoto@petra.ac.id>
To: Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen <jabm.ipb@gmail.com>

Sat, Dec 23, 2023 at 8:15 PM

Yth. Tim Redaksi Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen,

STATEMENT LETTER OF PLAGIARISM

I hereby,

Name :

Agencies/work :

E-mail :

Home Address :

Mobile Phone :

Phone / Fax :

Office Address :

Phone / Fax :

Subject/Title :

Declare that are willing to fix the article corresponding to the Referrals of reviewer through the statement of manuscript/scientific articles ready/worthy to be published by the journal managers and administrative pay Rp 2.000,000. Furthermore, script / scientific articles are not containing fabrication and falsification of data, does not contain plagiarism elements, not being processed for publication in another journal, and all names listed on author has approved the final form of the manuscript submitted. Accordingly, when the future author was not willing to fix the article and or proven contained in another journal, the authors penalized academic and nonacademic accordance with SB-IPB management policies and institutions writer.

Bogor,

(.....)

The Author

STATEMENT LETTER OF COPYRIGHT

I hereby,

Name :

Agencies/work :

E-mail :

Home Address :

Mobile Phone :

Phone / Fax :

Office Address :

Phone / Fax :

Subject/Title :

declare that I submit the absolute rights of the copyright to the publisher (the editorial team of the JABM SB-IPB) to reproduce, distribute and sell the manuscript of scientific papers published as part of periodic.

Bogor,

(.....)

Nama Penulis

BUTIR KONTROL NASKAH (12-14 Halaman)

Judul Artikel:

No	Pertanyaan	Ket
1	Judul makalah cukup ringkas dan dapat melukiskan isi makalah dengan jelas ? (15-25 kata)	yes/not
	Judul Bahasa Inggris (jika naskah dalam Bahasa Indonesia)	yes/not
2	Abstrak telah merangkum secara singkat dan jelas tentang :	
	Tujuan penelitian	yes/not
	Metode yang digunakan	yes/not
	Hasil	yes/not
	Simpulan	yes/not
	Keyword (harus 5 keyword)	yes/not
	Dalam dua bahasa (Indonesia dan Inggris) dalam 1 halaman	yes/not
3	Pendahuluan (20%)	
	Latar belakang (alasan penelitian dilakukan)	Hal ke.... Paragraf ke....
	Status ilmiah dewasa ini/posisi penititan terhadap penelitian sebelumnya/terdahulu	Hal ke.... Paragraf ke....
	Cara pendekatan penyelesaian masalah	Hal ke.... Paragraf ke....
	Tujuan penelitian	Hal ke.... Paragraf ke....
4	Metode (20%)	
	Lokasi dan waktu penelitian	Hal ke.... Paragraf ke....
	Jenis dan sumber data (JANGAN menuliskan diskripsi, Misal: data primer adalah..... dll)	Hal ke.... Paragraf ke....
	Teknik pengambilan data (JANGAN menuliskan diskripsi, Misal: menggunakan puspositive sample yaitu.....)	Hal ke.... Paragraf ke....
	Teknik analisis data (tuliskan alasan penggunaan analisis yang digunakan, tahapan analisis data) – JANGAN menuliskan diskripsi dari tool yang digunakan... misalnya SEM adalah...., Menurut Daryanto (2011) dayasaing adalah....	Hal ke.... Paragraf ke....
	Hipotesis (harus diberikan dasar kenapa hipotesis ini diambil)	Hal ke.... Paragraf ke....
	Kerangka pemikiran yang berupa gambar dan dijelaskan dalam 1 paragraf singkat	Hal ke...
5	Hasil (50%)	
	Pembahasan tujuan 1	Hal ke...
	Pembahasan tujuan 2	Hal ke...
	Pembahasan tujuan 3	Hal ke...
	dst	
6	Implikasi Manajerial	Hal ke...
7	Kesimpulan dan saran (10%)	
	Kesimpulan (dibuat paragraf (tidak numbering) sesuai jumlah tujuan)	Hal ke...

	Saran (berisikan saran untuk instansi bersangkutan dan saran penelitian selanjutnya)	Hal ke...
8	Daftar Pustaka (minimal 20 daftar pustaka 80% jurnal + 1 Jurnal JABM/JMA/IJBE*) – harus sesuai dengan penulisan/pedoman dan 5 tahun terakhir	
	*) sesuai jurnal yang di tuju atau dipilih	
	Jurnal (16 daftar pustaka)	
	Daftar pustaka jurnal 1	Dikutip pada hal ke....
	Daftar pustaka jurnal 2	Dikutip pada hal ke....
	Daftar pustaka jurnal 3	Dikutip pada hal ke....
	Daftar pustaka jurnal 4	Dikutip pada hal ke....
	Dst hingga Daftar pustaka jurnal 16	Dikutip pada hal ke....
	Buku/tesis/disertasi/internet (3 Daftar pustaka)	Dikutip pada hal ke....
	Daftar pustaka Buku/tesis/disertasi/internet 1	Dikutip pada hal ke....
	Daftar pustaka Buku/tesis/disertasi/internet 2	Dikutip pada hal ke....
	Daftar pustaka Buku/tesis/disertasi/internet 3	Dikutip pada hal ke....
	Jurnal JMA/IJBE/JABM/BRCS	Dikutip pada hal ke....

Naskah jurnal ini sepenuhnya sudah disetujui/konfirmasi oleh tim penulis lain/pembimbing/instansi objek penelitian.

Bogor ,
Penulis

()

3. Bukti pengiriman form antiplagiarism, form kontrol naskah, & hasil Turnitin (23 Desember 2023)

8/31/24, 7:12 PM

Petra Christian University Mail - Hasil Initial Review JABM

Sehubungan dengan hasil initial review Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM), perkenankan saya dengan hormat melampirkan kelengkapan dokumen sebagai berikut sebagai tanda komitmen untuk penerbitan artikel kami di JABM:

1. Form anti plagiarism bermaterai
2. Form copyright bermaterai
3. Bukti transfer sebesar Rp. 2.000.000
4. Revisi draft artikel
5. Form kontrol naskah yang telah dilengkapi dan di ttd
6. Hasil turnitin similarities

Kiranya tim redaksi berkenan dengan lampiran kelengkapan dokumen ini.

Atas perhatian tim redaksi, terima kasih banyak.

[Quoted text hidden]
[Quoted text hidden]

5 attachments



Bukti Transfer Publikasi JABM.jpeg
49K



Form Anti Plagiarism dan Copyright.pdf
638K



R1 50816-Article Text-242997-1-2-20231014.docx
94K



1. Form Kontrol Naskah.pdf
118K



Turnitin Results.pdf
3424K

Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen <jabm.ipb@gmail.com>
To: Sherly Rosalina Tanoto <sherlytanoto@petra.ac.id>

Wed, Jan 10, 2024 at 12:56 PM

terima kasih bu, segera kami proses lanjut ke tahap review by reviewer

salam

[Quoted text hidden]
[Quoted text hidden]

[Quoted text hidden]

STATEMENT LETTER OF PLAGIARISM

I hereby,

Name : Sherly Rosalina Tanoto
Agencies/work : Universitas Kristen Petra
E-mail : sherlytanoto@petra.ac.id
Home Address : Jl. Kutasari Indah Utara VIII/29, Surabaya
Mobile Phone : 08
Phone / Fax : -
Office Address : Jl. Siwalankerto No. 121-131, Surabaya
Phone / Fax : 031-2983238
Subject/Title : Peran Work Engagement dan Emotional Intelligence terhadap Hubungan Antara Grit dan Creativity Pada Pekerja di Industri Ekonomi Kreatif

Declare that are willing to fix the article corresponding to the Referrals of reviewer through the statement of manuscript/scientific articles ready/worthy to be published by the journal managers and administrative pay Rp 2.000.000. Furthermore, script / scientific articles are not containing fabrication and falsification of data, does not contain plagiarism elements, not being processed for publication in another journal, and all names listed on author has approved the final form of the manuscript submitted. Accordingly, when the future author was not willing to fix the article and or proven contained in another journal, the authors penalized academic and nonacademic accordance with SB-IPB management policies and institutions writer.

Surabaya, 23 Desember 2023


(SI) 
The Author
Sherly Rosalina Tanoto

STATEMENT LETTER OF COPYRIGHT

I hereby,

Name : Sherly Rosalina Tanoto
Agencies/work : Universitas Kristen Petra
E-mail : sherlytanoto@petra.ac.id
Home Address : Jl. Kutisari Indah Utara VIII/29, Surabaya
Mobile Phone : 0
Phone / Fax : -
Office Address : Jl. Siwalankerto No. 121-131, Surabaya
Phone / Fax : 0
Subject/Title : Peran Work Engagement dan Emotional Intelligence terhadap Hubungan Antara Grit dan Creativity Pada Pekerja di Industri Ekonomi Kreatif

declare that I submit the absolute rights of the copyright to the publisher (the editorial team of the JABM SB-IPB) to reproduce, distribute and sell the manuscript of scientific papers published as part of periodic.

Surabaya, 23 Desember 2023



(Sherly Rosalina Tanoto)
Nama Penulis

BUTIR KONTROL NASKAH (12-14 Halaman)

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

No	Pertanyaan	Ket
1	Judul makalah cukup ringkas dan dapat melukiskan isi makalah dengan jelas ? (15-25 kata)	yes
	Judul Bahasa Inggris (jika naskah dalam Bahasa Indonesia)	yes
2	Abstrak telah merangkum secara singkat dan jelas tentang :	
	Tujuan penelitian	yes
	Metode yang digunakan	yes
	Hasil	yes
	Simpulan	yes
	Keyword (harus 5 keyword)	yes
	Dalam dua bahasa (Indonesia dan Inggris) dalam 1 halaman	yes
3	Pendahuluan (20%)	
	Latar belakang (alasan penelitian dilakukan)	Hal ke 2 Paragraf ke 1-3
	Status ilmiah dewasa ini/posisi penititan terhadap penelitian sebelumnya/terdahulu	Hal ke 2 Paragraf ke 4-6
	Cara pendekatan penyelesaian masalah	Hal ke 3 Paragraf ke 2
	Tujuan penelitian	Hal ke 3 Paragraf ke 2
4	Metode (20%)	
	Lokasi dan waktu penelitian	Hal ke 7 Paragraf ke 1
	Jenis dan sumber data (JANGAN menuliskan diskripsi, Misal: data primer adalah..... dll)	Hal ke 6 Paragraf ke 1
	Teknik pengambilan data (JANGAN menuliskan diskripsi, Misal: menggunakan puspositive sample yaitu.....)	Hal ke 6 Paragraf ke 1-3
	Teknik analisis data (tuliskan alasan penggunaan analisis yang digunakan, tahapan analisis data) -- JANGAN menuliskan diskripsi dari tool yang digunakan... misalnya SEM adalah..... Menurut Daryanto (2011) dayasaing adalah....	Hal ke 6 Paragraf ke 2
	Hipotesis (harus diberikan dasar kenapa hipotesis ini diambil)	Hal ke 4-6 Paragraf ke 1 dst
	Kerangka pemikiran yang berupa gambar dan dijelaskan dalam 1 paragraf singkat	Hal ke 5-6
5	Hasil (50%)	
	Pembahasan tujuan 1	Hal ke 10 Paragraf ke 1
	Pembahasan tujuan 2	Hal ke 10

		Paragraf ke 2
	Pembahasan tujuan 3	Hal ke 10 Paragraf ke 2
	Pembahasan tujuan 4	Hal ke 10 Paragraf ke 3
	Pembahasan tujuan 5	Hal ke 11 Paragraf ke 1
	Pembahasan tujuan 6	Hal ke 11 Paragraf ke 2
	Pembahasan tujuan 7	Hal ke 11 Paragraf ke 3
6	Implikasi Manajerial	Hal ke 11
7	Kesimpulan dan saran (10%)	
	Kesimpulan (dibuat paragraf (tidak numbering) sesuai jumlah tujuan)	Hal ke 12
	Saran (berisikan saran untuk instansi bersangkutan dan saran penelitian selanjutnya)	Hal ke 12
8	Daftar Pustaka (minimal 20 daftar pustaka 80% jurnal + 1 Jurnal JABM/JMA/IJBE*) – harus sesuai dengan penulisan/pedoman dan 5 tahun terakhir	
	*) sesuai jurnal yang di tuju atau dipilih	
	Jurnal (16 daftar pustaka)	
	Daftar pustaka jurnal 1 (Agrawal et al., 2022)	Dikutip pada hal ke 2
	Daftar pustaka jurnal 2 (Ain, et al., 2021)	Dikutip pada hal ke 3, 4, dan 5
	Daftar pustaka jurnal 3 (Alzoubi & Aziz, 2021)	Dikutip pada hal ke 11
	Daftar pustaka jurnal 4 (Asif, et al., 2019)	Dikutip pada hal ke 4 dan 5
	Daftar pustaka jurnal 5 (Bakker et al., 2018)	Dikutip pada hal ke 3
	Daftar pustaka jurnal 6 (Bakker et al., 2020)	Dikutip pada hal ke 11
	Daftar pustaka jurnal 7 (Chaudhary & Akhouri, 2019)	Dikutip pada hal ke 6 dan 10
	Daftar pustaka jurnal 8 (Darvishmotevali et al., 2018)	Dikutip pada hal ke 3 dan 5
	Daftar pustaka jurnal 9 (Datu, 2021)	Dikutip pada hal ke 2
	Daftar pustaka jurnal 10 (de Waal, et al., 2022)	Dikutip pada hal ke 2
	Daftar pustaka jurnal 11 (Disabato, et al., 2019)	Dikutip pada hal ke 2
	Daftar pustaka jurnal 12 (Gonlepa et al., 2023)	Dikutip pada hal ke 2, 3, 4, 5, 6,

		dan 10
	Daftar pustaka jurnal 13 (Grohman et al., 2017)	Dikutip pada hal ke 3 dan 10
	Daftar pustaka jurnal 14 (Inam et al., 2021)	Dikutip pada hal ke 10
	Daftar pustaka jurnal 15 (Jordan et al., 2019)	Dikutip pada hal ke 2
	Daftar pustaka jurnal 16 (Kim et al., 2019)	Dikutip pada hal ke 2
	Daftar pustaka jurnal 17 (Kim et al., 2022)	Dikutip pada hal ke 3, 4, dan 5
	Daftar pustaka jurnal 18 (Kwapisz, et al., 2022)	Dikutip pada hal ke 4 dan 6
	Daftar pustaka jurnal 19 (Mubarak & Noor, 2018)	Dikutip pada hal ke 2
	Daftar pustaka jurnal 20 (Noor et al., 2022)	Dikutip pada hal ke 6
	Daftar pustaka jurnal 21 (Phuong et al., 2021)	Dikutip pada hal ke 6
	Daftar pustaka jurnal 22 (Rodrigues et al., 2019)	Dikutip pada hal ke 5 dan 11
	Daftar pustaka jurnal 23 (Schutt et al., 2022)	Dikutip pada hal ke 2
	Daftar pustaka jurnal 24 (Shafi, et al., 2020)	Dikutip pada hal ke 2
	Daftar pustaka jurnal 25 (Silva et al., 2019)	Dikutip pada hal ke 3
	Daftar pustaka jurnal 26 (Sun, 2022)	Dikutip pada hal ke 2, 3, dan 4
	Daftar pustaka jurnal 27 (Sun, et al., 2020)	Dikutip pada hal ke 2
	Daftar pustaka jurnal 28 (van Zyl et al., 2022)	Dikutip pada hal ke 10
	Daftar pustaka jurnal 29 (Widodo & Gunawan, 2021)	Dikutip pada hal ke 2, 3, 4 dan 10
	Daftar pustaka jurnal 30 (Yodchai et al., 2022)	Dikutip pada hal ke 2
	Buku/tesis/disertasi/internet (3 Daftar pustaka)	
	Daftar pustaka Buku 1 (Hair et al., 2021)	Dikutip pada hal ke 6 dan 7
	Daftar pustaka internet 2 (17 creative economy, n.d.)	Dikutip pada hal ke 2
	Daftar pustaka internet 3 (Anam, 2022)	Dikutip pada hal ke 2
	Daftar pustaka internet 4 (Penguatan ekosistem, 2023)	Dikutip pada hal

		ke 2
	Daftar pustaka internet 5 (Subsektor ekonomi kreatif, n.d.)	Dikutip pada hal ke 3
	Daftar pustaka internet 6 (Umam, 2018)	Dikutip pada hal ke 2
	Daftar pustaka internet 7 (World Economic Forum, 2020)	Dikutip pada hal ke 2
	Jurnal JABM (Farida et al, 2022)	Dikutip pada hal ke 3
	Jurnal JABM (Pradipta & Martdianty, 2023)	Dikutip pada hal ke 3

Naskah jurnal ini sepenuhnya sudah disetujui/konfirmasi oleh tim penulis lain/pembimbing/instansi objek penelitian.

Surabaya, 23 Desember 2023

Penulis



(Sherly Rosalina Tanoto)

THE ROLE OF WORK ENGAGEMENT AND EMOTIONAL INTELLIGENCE ON THE RELATIONSHIP BETWEEN GRIT AND CREATIVITY IN WORKERS IN THE CREATIVE ECONOMIC INDUSTRIES

Sherly Rosalina Tanoto^{*)1}, Gabriella Alexandra Soenyoto^{*)2}

^{*)} School of Business and Management, Universitas Kristen Petra
Jl. Siwalankerto 121-131 Surabaya 6026, Indonesia

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

Data dari Outlook Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Indonesia 2020/2021 menunjukkan bahwa estimasi pertumbuhan 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 menempatkan harapan besar agar pelaku ekonomi kreatif segera memasuki ekosistem digital. Neil Himam selaku Deputy 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).

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; Farida & Hendarsjah, 2022; Pradipta & Martdianty, 2023). 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). 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 didasari 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 rintangan. 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:

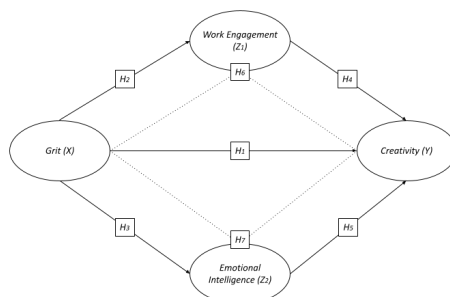
H₆: *Grit* berpengaruh terhadap *Creativity* melalui *Work engagement*

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 disebarakan 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%.

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 $> 0,5$. Selan itu, 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
Grit	G ₀₁	0,615	Valid

<i>Work engagement</i>	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
	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
	El ₀₁	0,819	Valid
	El ₀₂	0,820	Valid
<i>Emotional intelligence</i>	El ₀₃	0,814	Valid
	El ₀₄	0,721	Valid
	El ₀₅	0,740	Valid
	El ₀₆	0,769	Valid
	El ₀₇	0,745	Valid
	El ₀₈	0,757	Valid
	El ₀₉	0,743	Valid
	El ₁₀	0,728	Valid
	El ₁₁	0,740	Valid
	El ₁₂	0,726	Valid
	El ₁₃	0,636	Valid
	El ₁₄	0,697	Valid
	El ₁₅	0,619	Valid
	El 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>
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
CR ₁₃	0,839	0,393	0,377	0,404
El ₀₁	0,453	0,819	0,523	0,483
El ₀₂	0,398	0,820	0,501	0,425
El ₀₃	0,394	0,814	0,527	0,450
El ₀₄	0,459	0,721	0,547	0,535
El ₀₅	0,377	0,740	0,436	0,377
El ₀₆	0,362	0,769	0,452	0,429
El ₀₇	0,390	0,745	0,498	0,442
El ₀₈	0,413	0,757	0,455	0,446
El ₀₉	0,541	0,743	0,620	0,617
El ₁₀	0,442	0,728	0,470	0,412
El ₁₁	0,451	0,740	0,442	0,441
El ₁₂	0,436	0,726	0,453	0,425
El ₁₃	0,389	0,636	0,321	0,350
El ₁₄	0,434	0,697	0,318	0,370
El ₁₅	0,332	0,619	0,253	0,324
El 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
G 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
<i>Grit</i>	0,756	0,769	Reliabel
<i>Work engagement</i>	0,929	0,936	Reliabel
<i>Emotional intelligence</i>	0,943	0,947	Reliabel
<i>Creativity</i>	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	<i>H₁</i> ditolak
<i>Grit -> Work engagement</i>	19,517	0,000	<i>H₂</i> diterima
<i>Grit -> Emotional intelligence</i>	14,919	0,000	<i>H₃</i> diterima
<i>Work engagement -> Creativity</i>	3,861	0,000	<i>H₄</i> diterima
<i>Emotional intelligence -> Creativity</i>	4,918	0,000	<i>H₅</i> diterima

Tabel 6 Hasil uji pengaruh tidak langsung

Hipotesis	t-statistik Hitung	<i>P values</i>	Keterangan
<i>Grit -> Work engagement -> Creativity</i>	4,505	0,000	<i>H₆</i> diterima
<i>Grit -> Emotional intelligence -> Creativity</i>	3,619	0,000	<i>H₇</i> 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 Gunawan (2021) 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 memungkinkan 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.

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>
- Farida, N. F., & Hendarsjah, H. (2022). Peran pelatihan dengan mediasi kesesuaian pekerjaan, pembelajaran, dan keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai pemerintah kota madiun. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, 8(1), 302-302. <http://dx.doi.org/10.17358/jabm.8.1.170>
- 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>
- 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>
- Pradipta, H. A., & Martdianty, F. (2023). Effect of Flexible Working Arrangement on Employee Performance: Mediating Role of Work Engagement and Supervisor Support in Indonesia Digital Startup. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, 9(2), 512–512. <https://doi.org/10.17358/jabm.9.2.512>
- 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>
- 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

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 kreativitas. Grit memengaruhi kreativitas 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

Data dari Outlook Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Indonesia 2020/2021 menunjukkan bahwa estimasi pertumbuhan 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 mencanangkan harapan besar agar pelaku ekonomi kreatif segera memasuki ekosistem digital. Neil Himam selaku Deputy 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; Data, 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).

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:

H: *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:

H: *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:

H: *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:

H: *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%.

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 $> 0,5$. Selain itu, 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
Grit	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
Work engagement	WE ₀₁	0,880	Valid
	WE ₀₂	0,850	Valid
	WE ₀₃	0,837	Valid
	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
Emotional intelligence	EI ₀₁	0,819	Valid
	EI ₀₂	0,820	Valid
	EI ₀₃	0,814	Valid
	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
Creativity	EI ₁₆	0,655	Valid
	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
Grit	0,510	Valid
Work engagement	0,643	Valid
Emotional intelligence	0,541	Valid
Creativity	0,614	Valid

Tabel 3 Nilai Cross Loading				
Indikator	Creativity	Emotional intelligence	Grit	Work engagement

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
EL ₀₁	0,839	0,393	0,377	0,404
EL ₀₂	0,453	0,819	0,523	0,483
EL ₀₃	0,398	0,820	0,501	0,425
EL ₀₄	0,394	0,814	0,527	0,450
EL ₀₅	0,459	0,721	0,547	0,535
EL ₀₆	0,377	0,740	0,436	0,377
EL ₀₇	0,362	0,769	0,452	0,429
EL ₀₈	0,390	0,745	0,498	0,442
EL ₀₉	0,413	0,757	0,455	0,446
EL ₁₀	0,541	0,743	0,620	0,617
EL ₁₁	0,442	0,728	0,470	0,412
EL ₁₂	0,451	0,740	0,442	0,441
EL ₁₃	0,436	0,726	0,453	0,425
EL ₁₄	0,389	0,636	0,321	0,350
EL ₁₅	0,434	0,697	0,318	0,370
EL ₁₆	0,332	0,619	0,253	0,324
G ₀₁	0,370	0,655	0,362	0,346
G ₀₂	0,284	0,444	0,615	0,512
G ₀₃	0,277	0,428	0,665	0,442
G ₀₄	0,413	0,512	0,777	0,571
G ₀₅	0,443	0,518	0,819	0,516
WE ₀₁	0,372	0,294	0,687	0,431
WE ₀₂	0,478	0,502	0,633	0,880
WE ₀₃	0,501	0,477	0,628	0,850
WE ₀₄	0,457	0,529	0,593	0,837
WE ₀₅	0,438	0,477	0,608	0,894
WE ₀₆	0,464	0,443	0,579	0,826
WE ₀₇	0,409	0,468	0,516	0,725
WE ₀₈	0,392	0,475	0,485	0,740
WE ₀₉	0,308	0,392	0,431	0,672
WE ₁₀	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 Gunawan (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*. Se jauh 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 pekerjaannya, sehingga mereka dapat terus menciptakan pendekatan-pendekatan baru dan kreatif untuk menjadi pekerja yang lebih baik lagi.

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 pekerjaannya 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., Röll, 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%	6%	1%	1%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	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 bibliography On

Exclude matches < 1%

4. Bukti konfirmasi masuk tahap review (10 Januari 2024)

8/31/24, 7:12 PM

Petra Christian University Mail - Hasil Initial Review JABM

Sehubungan dengan hasil initial review Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM), perkenankan saya dengan hormat melampirkan kelengkapan dokumen sebagai berikut sebagai tanda komitmen untuk penerbitan artikel kami di JABM:

1. Form anti plagiarism bermaterial
2. Form copyright bermaterial
3. Bukti transfer sebesar Rp. 2.000.000
4. Revisi draft artikel
5. Form kontrol naskah yang telah dilengkapi dan di ttd
6. Hasil turnitin similarities

Kiranya tim redaksi berkenan dengan lampiran kelengkapan dokumen ini.

Atas perhatian tim redaksi, terima kasih banyak.

[Quoted text hidden]
[Quoted text hidden]

5 attachments



Bukti Transfer Publikasi JABM.jpeg
49K

 **Form Anti Plagiarism dan Copyright.pdf**
638K

 **R1 50816-Article Text-242997-1-2-20231014.docx**
94K

 **1. Form Kontrol Naskah.pdf**
118K

 **Turnitin Results.pdf**
3424K

Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen <jabm.ipb@gmail.com>
To: Sherly Rosalina Tanoto <sherlytanoto@petra.ac.id>

Wed, Jan 10, 2024 at 12:56 PM

terima kasih bu, segera kami proses lanjut ke tahap review by reviewer

salam

[Quoted text hidden]
[Quoted text hidden]

[Quoted text hidden]

5. Bukti hasil review pertama (19 Februari 2024)

8/31/24, 7:19 PM

Petra Christian University Mail - Hasil review JABM



Sherly Rosalina Tanoto <sherlytanoto@petra.ac.id>

Hasil review JABM

7 messages

Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM) <jabm@petra.ac.id>
To: Sherly Rosalina Tanoto <mailto:sherlytanoto@petra.ac.id>

Mon, Feb 19, 2024 at 11:37 AM

Kepada Yth.

Sherly Rosalina Tanoto et al.

Kami informasikan bahwa Redaksi Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM) telah mendapatkan hasil *review* (terlampir) artikel berjudul **"PERAN WORK ENGAGEMENT DAN EMOTIONAL INTELLIGENCE TERHADAP HUBUNGAN ANTARA GRIT DAN CREATIVITY PADA PEKERJA DI INDUSTRI EKONOMI KREATIF"**. Kami mohon kesediaan penulis untuk melakukan perbaikan sesuai hasil permintaan pada hasil *review* tersebut dan mengirimkan kembali hasil revisi kepada kami selambat-lambatnya pada **26 Februari 2024** untuk diproses lebih lanjut sesuai dengan prosedur yang berlaku sebelum dinyatakan diterima untuk diterbitkan.

Terima kasih.

Note: mohon memberikan warna atas revisi yang dilakukan, serta pastikan perbaikan didasarkan komentar dan mengisi form kontrol naskah, kemudian dalam rangka proses indeksasi scopus maka artikel yang akan terbit di JABM wajib dalam bahasa Inggris atau bilingual pada judul, tabel dan gambar sesuai contoh link: <https://journal.ipb.ac.id/index.php/jabm/article/view/47470/27351>

Tim Redaksi
Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM) (Accredited)



<http://journal.ipb.ac.id/index.php/jabm>

2 attachments

3. Borang penilaian review.pdf
278K

BAHAN rev.doc
95K

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

No	Pertanyaan	Saran Penelaah	Score (1-5)
1	Apakah judul makalah cukup ringkas dan dapat melukiskan isi makalah dengan jelas ?	Judul masih belum bisa menggambarkan isi model pada penelitian yang dilakukan sebaiknya menjadi pengaruh Grit terhadap Kreativitas melalui Emotional Intelligence dan Work Engagement	3
2	Apakah abstrak telah merangkum secara singkat dan jelas tentang :		
	a. Tujuan & ruang lingkup penelitian	Tujuan Penelitian ini menguji pengaruh grit terhadap kreativitas melalui work engagement dan emotional intelligence pada pekerja di industri ekonomi kreatif.	3
	b. Metode yang digunakan	metode Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Namun tidak ada analisis deskriptifnya, termasuk demografi	3
	c. Ringkasan hasil	Sudah baik, hanya saja perlu saran yang lebih konkrit yakni jika berpengaruh , maka hal apa yang perlu dilakukan oleh pekerja baik dalam jangka pendek/ jangka panjang, atau oleh stakeholder terkait	3
	d. Simpulan	Implikasi praktisnya adalah bahwa organisasi perlu memprioritaskan pengembangan sumber daya manusia dalam aspek-aspek tersebut untuk meningkatkan produktivitas dan kreativitas di era digital. Simpulan diatas kurang konkrit jadi hasilnya jika berpengaruh harus dijelaskan simpulan dan langkah konkritnya bagaimana.	3
3	Apakah pendahuluan menguraikan dengan jelas tentang :		
	a. Masalah & ruang lingkup penelitian	Masalah yang dijelaskan masih kurang clear, pada latar belakang perlu menjelaskan case makro problemnya ada masalah apa di dunia pekerja, misal data resign pegawai kah, lay off kah, atau hal-hal yang mempengaruhi 4 variabel tersebut, secara faktualnya ada masalah apa. Perlu dijelaskan dari umum ke khusus	3

	b. Status ilmiah dewasa ini (<i>state of the art/novelty</i>)	Kuantitatif dengan menggunakan SEM PLS	3
	c. Hipotesis	Hipotesisnya sudah sesuai	5
	d. Cara pendekatan penyelesaian masalah	SEM PLS	5
	e. Hasil yang diharapkan	Membuktikan hipotesis-hipotesis dari 4 variabel yang dimiliki	3
4	Apakah tata kerja telah ditulis secara jelas sehingga penelitian tersebut dapat diulang ?	Perlu dijelaskan hasil analisis deskriptifnya seperti apa, tdk langsung ke pengaruh antar variabel, demografi dari pekerja juga tidak terbatas dari yang diberikan penulis, namun perlu melihat faktor demografi apa saja yang dapat menginterpretasikan variabel GRIT, EQ, Engagement dan juga Kreativitas pekerja. Seperti Pendidikan, masa kerja, jabatan, penghasilan pegawai, hal2 tersebut belum dicari oleh penulis	3
5	Apakah pada bagian pembahasan data yang disajikan diolah dan dituangkan dalam bentuk tabel atau gambar, serta diberi keterangan yang mudah dipahami?	Demografi sebaiknya dapat disajikan dengan tabel rekapitulasi yang clear dengan kriteria2 yang dapat mendukung intepretasi data pada 4 variabel tersebut. Selain itu analisis deskriptif dengan Mean/median/modus untuk menjelaskan fenomena persepsi masing-masing variabel blm ada.	
6	Apakah pada bagian pembahasan terlihat adanya kaitan antara hasil penelitian yang diperoleh dan konsep dasar dan atau ipotesis?	Ya sudah ada, namun masih belum konkrit untuk pegawai/ stakeholder terkait lainnya	3
7	Apakah pada simpulan terdapat kesesuaian atau pertentangan dengan hasil penelitian lain?	ada	4
8	Apakah pada simpulan memuat implikasi hasil	Ada, dan perlu lebih dipertajam sarannya	3

	penelitian baik teoritis maupun penerapan?		
9	Apakah pada simpulan berisikan Esensi hasil penelitian?	Benar intepretasi data masih perlu dipertajam dengan action plan apa baik dalam jangka pendek/ jangka panjang	3
10	Apakah pada simpulan tertuang penalaran penulis secara logis dan jujur berdasarkan fakta yang diperoleh?	Ya sudah sesuai	4
11	Apakah daftar pustaka menunjukan :		
	a. Kemutakhiran pustaka rujukan?	Sudah baik, hanya belum menggunakan mendeley/ zotero	3
	b. Keprimeran pustaka rujukan?	Penulisan jurnal pada pustaka dicek kembali , masih adayang belum sesuai seperti contoh 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. Dan sebagainya	3
12	Dampak positif publikasi penelitian bagi penulis	Dampak positif bagi peneliti yakni untuk portfolio menulis dari peneliti	4
13	Kualitas Bahasa Inggris yang digunakan	Abstract masih perlu diperbaiki	3

Commented [LK1]: Perbaiki cara menulis daftar pustaka, pakai mendeley/ zotero

Commented [LK2]: Perbaiki cara menulis daftar pustaka, pakai mendeley/ zotero

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

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

Commented [LK1]: Judulnya perlu ditinjau kembali, sebaiknya lihat pada gambar kerangkanya, secara visual sebaiknya pengaruh GRIT terhadap Kreativitas melalui emotional intelligence dan work engagement

Commented [LK2]: Abstract bahasa inggris diperbaiki kembali

PENDAHULUAN

Data dari Outlook Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Indonesia 2020/2021 menunjukkan bahwa estimasi pertumbuhan 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 menempatkan harapan besar agar pelaku ekonomi kreatif segera memasuki ekosistem digital. Neil Himam selaku Deputy 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).

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

Commented [LK3]: Cara menulis sitasi masih belum sesuai

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; Farida & Hendarsjah, 2022; Pradipta & Martdianty, 2023). 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). 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 didasari 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 rintangan. 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:

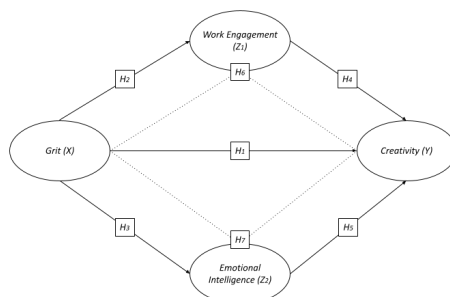
H₆: *Grit* berpengaruh terhadap *Creativity* melalui *Work engagement*

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%.

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
Grit	G ₀₁	0,615	Valid

Commented [LK4]: Demografi responden perlu di jelaskan dan ditabulasi , tidak hanya asal domisili dan jenis kelamin saja serta sub sektor, namun sebaiknya kriteria demografi lain yang dapat membantu menimbulkan pemahaman untuk intepretasi data diberikan seperti jabatan, masa kerja, penghasilan, pendidikan, dikarenakan hal2 tersebut secara demografi dapat menjelaskan fenomena mengenai pengaruh grit terhadap kreativitas.

<i>Work engagement</i>	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
	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
	El ₀₁	0,819	Valid
	El ₀₂	0,820	Valid
<i>Emotional intelligence</i>	El ₀₃	0,814	Valid
	El ₀₄	0,721	Valid
	El ₀₅	0,740	Valid
	El ₀₆	0,769	Valid
	El ₀₇	0,745	Valid
	El ₀₈	0,757	Valid
	El ₀₉	0,743	Valid
	El ₁₀	0,728	Valid
	El ₁₁	0,740	Valid
	El ₁₂	0,726	Valid
	El ₁₃	0,636	Valid
	El ₁₄	0,697	Valid
	El ₁₅	0,619	Valid
	El 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>
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
CR ₁₃	0,839	0,393	0,377	0,404
El ₀₁	0,453	0,819	0,523	0,483
El ₀₂	0,398	0,820	0,501	0,425
El ₀₃	0,394	0,814	0,527	0,450
El ₀₄	0,459	0,721	0,547	0,535
El ₀₅	0,377	0,740	0,436	0,377
El ₀₆	0,362	0,769	0,452	0,429
El ₀₇	0,390	0,745	0,498	0,442
El ₀₈	0,413	0,757	0,455	0,446
El ₀₉	0,541	0,743	0,620	0,617
El ₁₀	0,442	0,728	0,470	0,412
El ₁₁	0,451	0,740	0,442	0,441
El ₁₂	0,436	0,726	0,453	0,425
El ₁₃	0,389	0,636	0,321	0,350
El ₁₄	0,434	0,697	0,318	0,370
El ₁₅	0,332	0,619	0,253	0,324
El 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
G 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
<i>Grit</i>	0,756	0,769	Reliabel
<i>Work engagement</i>	0,929	0,936	Reliabel
<i>Emotional intelligence</i>	0,943	0,947	Reliabel
<i>Creativity</i>	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	<i>H₁ ditolak</i>
<i>Grit -> Work engagement</i>	19,517	0,000	<i>H₂ diterima</i>
<i>Grit -> Emotional intelligence</i>	14,919	0,000	<i>H₃ diterima</i>
<i>Work engagement -> Creativity</i>	3,861	0,000	<i>H₄ diterima</i>
<i>Emotional intelligence -> Creativity</i>	4,918	0,000	<i>H₅ diterima</i>

Tabel 6 Hasil uji pengaruh tidak langsung

Hipotesis	t-statistik Hitung	P values	Keterangan
<i>Grit -> Work engagement -> Creativity</i>	4,505	0,000	<i>H₆ diterima</i>
<i>Grit -> Emotional intelligence -> Creativity</i>	3,619	0,000	<i>H₇ diterima</i>

Commented [LK5]: Hasil GRIT tersebut hipotesisnya yang paling berpengaruh intepretasinya seperti apa, belum di jelaskan dengan konkrit.

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 Gunawan (2021) 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 memungkinkan 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.

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

Commented [LK6]: Saran dapat dibuat yang lebih konkrit dari hasil penelitian tersebut. Apa masukan mengenai hal2 yang mempengaruhi secara signifikan, apa yang perlu didukung oleh stakeholder terkait? Belum di jelaskan

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>

Commented [LK7]: Perbaiki cara menulis daftar pustaka, pakai mendeley/ zotero

- 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>
- Farida, N. F., & Hendarsjah, H. (2022). Peran pelatihan dengan mediasi kesesuaian pekerjaan, pembelajaran, dan keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai pemerintah kota madiun. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, 8(1), 302-302. <http://dx.doi.org/10.17358/jabm.8.1.170>
- 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>
- 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>
- Pradipta, H. A., & Martdianty, F. (2023). Effect of Flexible Working Arrangement on Employee Performance: Mediating Role of Work Engagement and Supervisor Support in Indonesia Digital Startup. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, 9(2), 512–512. <https://doi.org/10.17358/jabm.9.2.512>
- 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>
- 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>

**6. Bukti konfirmasi submit revisi pertama,
respon kepada reviewer, dan artikel yang di-
resubmit (26 Februari 2024)**

Sherly Rosalina Tanoto <sherlytanoto@petra.ac.id>
To: Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen <jabm.ipb@gmail.com>

Mon, Feb 26, 2024 at 8:00 AM

Kepada Yth. Tim Redaksi Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM),

Terima kasih atas kesempatan yang diberikan kepada kami untuk melakukan revisi pada artikel kami yang berjudul "PERAN WORK ENGAGEMENT DAN EMOTIONAL INTELLIGENCE TERHADAP HUBUNGAN ANTARA GRIT DAN CREATIVITY PADA PEKERJA DI INDUSTRI EKONOMI KREATIF". Kami mengapresiasi masukan dan saran konstruktif dari reviewer yang telah membantu meningkatkan kualitas artikel kami.

Dengan email ini, kami ingin menginformasikan bahwa kami telah menyelesaikan proses revisi sesuai dengan komentar dan saran dari hasil review. Kami telah berusaha semaksimal mungkin untuk memperhatikan setiap detail yang disarankan untuk diperbaiki dan memastikan bahwa artikel kami sekarang memenuhi standar yang diharapkan oleh JABM.

<https://mail.google.com/mail/u/0/?ik=926cc4b5cc&view=pt&search=all&permthid=thread-f:1791300677170669282&simpl=msg-f:1791300677170669282&si...> 1/3

8/31/24, 7:19 PM

Petra Christian University Mail - Hasil review JABM

Sebagai bagian dari proses revisi, kami telah:

- Memberikan penandaan warna kuning pada bagian-bagian yang telah kami revisi, untuk memudahkan tim redaksi dan reviewer dalam mengevaluasi perubahan yang telah kami lakukan.
- Mengisi dan melampirkan form kontrol naskah yang diminta.
- Menyesuaikan artikel kami untuk memenuhi persyaratan bilingual pada judul, tabel, dan gambar, sesuai dengan pedoman yang telah disediakan

Revisi artikel kami terlampir dalam email ini. Kami berharap bahwa revisi yang telah kami lakukan dapat memenuhi semua persyaratan dan artikel kami dapat diterima untuk diterbitkan di JABM.

Kami terbuka untuk melakukan revisi lebih lanjut jika diperlukan.

Terima kasih atas perhatian dan bantuan yang diberikan selama proses ini. Kami menantikan kabar baik dari tim redaksi.

Hormat kami,
[Quoted text hidden]
[Quoted text hidden]

3 attachments

 **BAHAN rev 24 Feb.doc.docx**
328K

 **3. Borang penilaian review.pdf**
234K

 **Revised_1. Form Kontrol Naskah.pdf**
126K

BUTIR PENYUNTINGAN NASKAH			
PERAN WORK ENGAGEMENT DAN EMOTIONAL INTELLIGENCE TERHADAP HUBUNGAN ANTARA GRIT DAN CREATIVITY PADA PEKERJA DI INDUSTRI EKONOMI KREATIF			
No	Pertanyaan	Saran Penulis	Score (1-5)
1	Apakah judul makalah cukup ringkas dan dapat menjelaskan isi makalah dengan jelas ?	Judul masih belum bisa menggambarkan isi model pada penelitian yang dilakukan sebaiknya menjadi pengaruh Grit terhadap Kreativitas melalui Emotional Intelligence dan Work Engagement	3
2	Apakah abstrak telah merangkum secara singkat dan jelas tentang :		
	a. Tujuan & ruang lingkup penelitian	Tujuan Penelitian ini mengkaji pengaruh grit terhadap kreativitas melalui work engagement dan emotional intelligence pada pekerja di industri ekonomi kreatif	3
	b. Metode yang digunakan	metode Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SM3). Namun tidak ada analisis deskriptifnya, termasuk demografi	3
	c. Ringkasan hasil	Sudah baik, hanya saja perlu saras yang lebih menarik untuk jika berpengaruh maka hal apa yang perlu dilakukan oleh pekerja baik dalam jangka pendek/ jangka panjang, atau oleh stakeholders terkait	3
	d. Simpulan	Implikasi praktiknya adalah bahwa organisasi perlu memperhatikan pengembangan sumber daya manusia dalam aspek-aspek tersebut untuk meningkatkan produktivitas dan kreativitas di era digital. Simpulan diatas kurang konkrit jadi hasilnya jika berpengaruh harus dijelaskan simpulan dan langkah konkritnya bagaimana	3
3	Apakah pendahuluan menguraikan dengan jelas tentang :		
	a. Masalah & ruang lingkup penelitian	Masalah yang dijelaskan masih kurang clear, pada latar belakang perlu menjelaskan case makro problemnya ada masalah apa di dunia pekerja, misal data resign pegawai kah, lay off kah, atau hal-hal yang mempengaruhi 4 variabel tersebut, secara faktualnya ada masalah apa. Perlu dijelaskan dari umum ke khusus	3

Commented [stanoto1]: Semua tambahan/revisi telah diberikan highlight warna kuning pada naskah

Commented [stanoto2]: Judul telah direvisi sesuai masukan menjadi Pengaruh Grit terhadap Kreativitas melalui Emotional Intelligence dan Work Engagement pada Pekerja di Industri Ekonomi Kreatif

Commented [stanoto3]: Telah ditambahkan penjelasan profil demografi responden dan analisis deskriptif dengan mean di bagian hasil

Commented [stanoto4]: Untuk ringkasan hasil mengenai jangka pendek dan panjang mengenai stakeholders terkait telah ditambahkan

Commented [stanoto5]: Langkah konkrit telah diberikan dalam jangka pendek dan jangka panjang di bagian akhir abstrak

Commented [stanoto6]: Penulis telah menambahkan latar belakang permasalahan terkait

	penelitian baik teoritis maupun penerapan?		
9	Apakah pada simpulan berisikan E-ensi hasil penelitian?	Benar intepretasi data masih perlu dipertajam dengan action plan apa baik dalam jangka pendek/ jangka panjang	3
10	Apakah pada simpulan tertuang penalaran penulis secara logis dan jujur berdasarkan fakta yang diperoleh?	Ya sudah sesuai	4
11	Apakah daftar pustaka menunjukkan :		
	a. Kemutakhiran pustaka rujukan?	Sudah baik, hanya belum menggunakan mendeley/ jstree	3
	b. Keprimernan pustaka rujukan?	Penulisan jurnal pada pustaka dicek kembali , masih adayang belum sesuai seperti contoh 17 creative economy subsectors in indonesia that you must know? (n.d). Wonderful Indonesia. Retrieved March 9, 2023, from https://www.indonesia.travel/en/inspiration/17-creative-economy-subsectors-in-indonesia-that-you-must-know?srsltid=AfmORp520b6%20b6%20complete%20best%20abstract%20craft%20%20hand%20industry Dan sebagainya	3
12	Dampak positif publikasi penelitian bagi penulis	Dampak positif bagi peneliti yakni untuk portfolio menulis dari peneliti	4
13	Kualitas Bahasa Inggris yang digunakan	Abstract masih perlu diperbaiki	3

Commented [stanoto12]: Telah ditambahkan action plan

Commented [stanoto13]: Telah diperbaiki dengan menggunakan Mendeley

Commented [UK1]: Perbaiki cara menulis daftar pustaka, pakai mendeley/ jstree
Commented [UK2]: Perbaiki cara menulis daftar pustaka, pakai mendeley/ jstree

Commented [stanoto14]: Abstrak telah diperbaiki sesuai arahan

	b. Status ilmiah dewasa ini (<i>state of the art/novelty</i>)	Kuantitatif dengan menggunakan SEM PLS	3
	c. Hipotesis	Hipotesisnya sudah sesuai	5
	d. Cara pendekatan penyelesaian masalah	SEM PLS	5
	e. Hasil yang diharapkan	Membeuktikan hipotesis-hipotesis dari 4 variabel yang dimiliki	3
4	Apakah tata kerja telah ditulis secara jelas sehingga penelitian tersebut dapat diulang?	Perlu dijelaskan hasil analisis deskriptifnya seperti apa, tdk langsung ke pengaruh antar variabel, demografi dari pekerja juga tidak terbatas dari yang diberikan penulis, namun perlu melihat faktor demografi apa saja yang dapat menginterpretasikan variabel GRIT, EQ, Engagement dan juga Kreativitas pekerja. Seperti Pendidikan, masa kerja, jabatan, penghasilan pegawai, hal2 tersebut belum dicari oleh penulis	3
5	Apakah pada bagian pembahasan data yang disajikan ditulis dan dituangkan dalam bentuk tabel atau gambar, serta diberi keterangan yang mudah dipahami?	Demografi sebaiknya dapat disajikan dengan tabel rekapitulasi yang clear dengan kriteria2 yang dapat mendukung interpretasi data pada 4 variabel tersebut. Selain itu analisis deskriptif dengan Mean,median,modus untuk menjelaskan fenomena persepsi masing-masing variabel blm jelas	3
6	Apakah pada bagian pembahasan terlihat adanya kaitan antara hasil penelitian yang diperoleh dan konsep dasar dan atau ipotesis?	Ya sudah ada, namun masih belum konkrit untuk pegawai stakeholder terkait lainnya	3
7	Apakah pada simpulan terdapat kesesuaian atau pertentangan dengan hasil penelitian lain?	ada	4
8	Apakah pada simpulan memuat implikasi hasil	Ada, dan perlu lebih dipertajam sarannya	3

Commented [stanoto7]: Analisis deskriptif berdasarkan usia dan subsektor dengan mean variabel telah ditambahkan di bagian hasil

Commented [stanoto8]: Tabel analisis crossstab demografi (usia dan sektor) dengan 4 variabel sudah ditambahkan

Commented [stanoto9]: Sudah ditambahkan analisis deskriptifnya

Commented [stanoto10]: Langkah-langkah konkrit untuk stakeholders terkait sudah ditamb

Commented [stanoto11]: Saran telah dipertajam

BUTIR KONTROL NASKAH (12-14 Halaman)

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

No	Pertanyaan	Ket
1	Judul makalah cukup ringkas dan dapat melukiskan isi makalah dengan jelas ? (15-25 kata)	yes
	Judul Bahasa Inggris (jika naskah dalam Bahasa Indonesia)	yes
2	Abstrak telah merangkum secara singkat dan jelas tentang :	
	Tujuan penelitian	yes
	Metode yang digunakan	yes
	Hasil	yes
	Simpulan	yes
	Keyword (harus 5 keyword)	yes
	Dalam dua bahasa (Indonesia dan Inggris) dalam 1 halaman	yes
3	Pendahuluan (20%)	
	Latar belakang (alasan penelitian dilakukan)	Hal ke 2 Paragraf ke 1-3
	Status ilmiah dewasa ini/posisi penelitian terhadap penelitian sebelumnya/terdahulu	Hal ke 2 Paragraf ke 4-6
	Cara pendekatan penyelesaian masalah	Hal ke 3 Paragraf ke 2
	Tujuan penelitian	Hal ke 3 Paragraf ke 2
4	Metode (20%)	
	Lokasi dan waktu penelitian	Hal ke 7 Paragraf ke 1
	Jenis dan sumber data (JANGAN menuliskan diskripsi, Misal: data primer adalah..... dll)	Hal ke 7 Paragraf ke 1
	Teknik pengambilan data (JANGAN menuliskan diskripsi, Misal: menggunakan purposive sample yaitu.....)	Hal ke 7 Paragraf ke 1-3
	Teknik analisis data (tuliskan alasan penggunaan analisis yang digunakan, tahapan analisis data) – JANGAN menuliskan diskripsi dari tool yang digunakan... misalnya SEM adalah...., Menurut Daryanto (2011) dayasaing adalah....	Hal ke 7 Paragraf ke 2
	Hipotesis (harus diberikan dasar kenapa hipotesis ini diambil)	Hal ke 4-6 Paragraf ke 1 dst
	Kerangka pemikiran yang berupa gambar dan dijelaskan dalam 1 paragraf singkat	Hal ke 5-6
5	Hasil (50%)	
	Pembahasan tujuan 1	Hal ke 13 Paragraf ke 1
	Pembahasan tujuan 2	Hal ke 13

		Paragraf ke 2
	Pembahasan tujuan 3	Hal ke 13 Paragraf ke 3
	Pembahasan tujuan 4	Hal ke 14 Paragraf ke 2
	Pembahasan tujuan 5	Hal ke 14 Paragraf ke 3
	Pembahasan tujuan 6	Hal ke 14 Paragraf ke 4
	Pembahasan tujuan 7	Hal ke 15 Paragraf ke 2
6	Implikasi Manajerial	Hal ke 15 Paragraf 3 – hal ke 16
7	Kesimpulan dan saran (10%)	
	Kesimpulan (dibuat paragraf (tidak numbering) sesuai jumlah tujuan)	Hal ke 16 Paragraf 3
	Saran (berisikan saran untuk instansi bersangkutan dan saran penelitian selanjutnya)	Hal ke 16 Paragraf 4 – hal 17
8	Daftar Pustaka (minimal 20 daftar pustaka 80% jurnal + 1 Jurnal JABM/JMA/IJBE*) – harus sesuai dengan penulisan/pedoman dan 5 tahun terakhir	Hal 17 dst
	*) sesuai jurnal yang di tuju atau dipilih	
	Jurnal (32 daftar pustaka)	
	Daftar pustaka jurnal 1 (Agrawal et al., 2022)	Dikutip pada hal ke 3
	Daftar pustaka jurnal 2 (Ain, et al, 2021)	Dikutip pada hal ke 4, dan 5, 6, 13, 15
	Daftar pustaka jurnal 3 (Alzoubi & Aziz, 2021)	Dikutip pada hal ke 14 dan 15
	Daftar pustaka jurnal 4 (Asif, et al., 2019)	Dikutip pada hal ke 5 dan 6
	Daftar pustaka jurnal 5 (Bakker et al., 2018)	Dikutip pada hal ke 3
	Daftar pustaka jurnal 6 (Bakker et al., 2020)	Dikutip pada hal ke 5
	Daftar pustaka jurnal 7 (Chaudhary & Akhouri, 2019)	Dikutip pada hal ke 7, 14, 15
	Daftar pustaka jurnal 8 (Darvishmotevali et al., 2018)	Dikutip pada hal ke 18 dan 5
	Daftar pustaka jurnal 9 (Datu, 2021)	Dikutip pada hal ke 3
	Daftar pustaka jurnal 10 (de Waal, et al., 2022)	Dikutip pada hal

		ke 3
	Daftar pustaka jurnal 11 (Disabato, et al., 2019)	Dikutip pada hal ke 3
	Daftar pustaka jurnal 12 (Gonlepa et al., 2023)	Dikutip pada hal ke 3, 4, 5, 6, 7, 13, 14, 15
	Daftar pustaka jurnal 13 (Grohman et al, 2017)	Dikutip pada hal ke 4 dan 13
	Daftar pustaka jurnal 14 (Inam et al., 2021)	Dikutip pada hal ke 3, 5, 6, 14
	Daftar pustaka jurnal 15 (Jordan et al., 2019)	Dikutip pada hal ke 3
	Daftar pustaka jurnal 16 (Kim et al., 2019)	Dikutip pada hal ke 3
	Daftar pustaka jurnal 17 (Kim et al., 2022)	Dikutip pada hal ke 3, 5, dan 6
	Daftar pustaka jurnal 18 (Kwapisz, et al., 2022)	Dikutip pada hal ke 5, 7, 13
	Daftar pustaka jurnal 19 (Mubarak & Noor, 2018)	Dikutip pada hal ke 7
	Daftar pustaka jurnal 20 (Noor et al., 2022)	Dikutip pada hal ke 7
	Daftar pustaka jurnal 21 (Phuong et al., 2021)	Dikutip pada hal ke 3 dan 7
	Daftar pustaka jurnal 22 (Ran et al., 2022)	Dikutip pada hal ke 15
	Daftar pustaka jurnal 23 (Rodrigues et al., 2019)	Dikutip pada hal ke 5, 6, dan 14
	Daftar pustaka jurnal 24 (Schutt et al., 2022)	Dikutip pada hal ke 5
	Daftar pustaka jurnal 25 (Shafi, et al., 2020)	Dikutip pada hal ke 3
	Daftar pustaka jurnal 26 (Silva et al., 2019)	Dikutip pada hal ke 3 dan 4
	Daftar pustaka jurnal 27 (Sun, 2022)	Dikutip pada hal ke 3, 4, dan 5
	Daftar pustaka jurnal 28 (Sun, et al., 2020)	Dikutip pada hal ke 3
	Daftar pustaka jurnal 29 (van Zyl et al., 2022)	Dikutip pada hal ke 13
	Daftar pustaka jurnal 30 (Widodo & Gunawan, 2021)	Dikutip pada hal ke 3,4,5, dan 13
	Daftar pustaka jurnal 31 (Yodchai et al., 2022)	Dikutip pada hal ke 3
	Daftar pustaka jurnal 32 (Zarifsanaiesy et al., 2022)	Dikutip pada hal

		ke 13
	Jurnal JABM (Farida et al, 2022)	Dikutip pada hal ke 3
	Jurnal JABM (Pradipta & Martianty, 2023)	Dikutip pada hal ke 3
	Buku/tesis/disertasi/internet (10 Daftar pustaka)	
	Daftar pustaka Buku 1 (Hair et al., 2021)	Dikutip pada hal ke 7 dan 8
	Daftar pustaka Buku 2 (Febrianty et al., 2021)	Dikutip pada hal 3
	Daftar pustaka internet 1 (Kementerian Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia, 2020)	Dikutip pada hal 2
	Daftar pustaka internet 2 (Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif/Badan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia, n.d.)	Dikutip pada hal ke 4
	Daftar pustaka internet 3 (Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif/Badan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia, 2021)	Dikutip pada hal ke 2
	Daftar pustaka internet 4 (Nguyen, 2021)	Dikutip pada hal ke 2
	Daftar pustaka internet 5 (Anam, 2022)	Dikutip pada hal ke 2
	Daftar pustaka internet 6 (Umam, 2018)	Dikutip pada hal ke 3
	Daftar pustaka internet 7 (Wonderful Indonesia, n.d.)	Dikutip pada hal ke 2
	Daftar pustaka internet 8 (World Economic Forum, 2020)	Dikutip pada hal ke 3

Naskah jurnal ini sepenuhnya sudah disetujui/konfirmasi oleh tim penulis lain/pembimbing/instansi objek penelitian.

Surabaya, 24 Februari 2024

Penulis



(Sherly Rosalina Tanoto)

PENGARUH GRIT TERHADAP KREATIVITAS MELALUI EMOTIONAL INTELLIGENCE DAN WORK ENGAGEMENT PADA PEKERJA DI INDUSTRI EKONOMI KREATIF

THE EFFECT OF GRIT ON CREATIVITY THROUGH EMOTIONAL INTELLIGENCE AND WORK ENGAGEMENT IN WORKERS IN THE CREATIVE ECONOMY INDUSTRY

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. Based on these findings, in the short term, organizations should focus on boosting employee engagement through targeted training and support, while leaders need to address motivation issues by providing tailored development opportunities. This involves ongoing learning, empowering employees to manage emotions, and fostering a culture conducive to creativity. Through these measures, workers can develop resilience and contribute to sustainable growth within the organization.

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. Berdasarkan temuan ini, organisasi perlu fokus untuk meningkatkan keterlibatan pekerja melalui pelatihan dan dukungan yang ditargetkan, sementara para pemimpin mengatasi masalah motivasi dengan menyediakan peluang pengembangan yang disesuaikan. Hal ini melibatkan pembelajaran yang berkelanjutan, memberdayakan pekerja untuk mengelola emosi, dan menumbuhkan budaya yang kondusif untuk kreativitas. Melalui langkah-langkah ini, para pekerja dapat mengembangkan ketahanan dan berkontribusi pada pertumbuhan berkelanjutan dalam organisasi.

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

Commented [LK8]: Judulnya perlu ditinjau kembali, sebaiknya lihat pada gambar kerangkanya, secara visual sebaiknya pengaruh GRIT terhadap Kreativitas melalui emotional intelligence dan work engagement

Commented [stanoto9R8]: Judul telah diperbaiki sesuai arahan dan telah ditambahkan judul dalam Bahasa Inggris

Commented [stanoto10]: Masukan reviewer: Abstract bahasa inggris diperbaiki kembali

Commented [stanoto11R10]: Telah diperbaiki dengan menambahkan langkah konkrit jangka pendek dan panjang bagi pekerja dan stakeholders terkait

PENDAHULUAN

Peristiwa pandemik *coronavirus disease 2019* (COVID-19) membawa dampak yang signifikan pada keseluruhan kehidupan masyarakat. Mulai dari kampanye untuk rajin mencuci tangan, peraturan wajib mengenakan masker, hingga larangan berupa social distancing (Kementerian Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia, 2020). Adanya keterbatasan jarak selama masa pandemi COVID-19 memunculkan sebuah gaya hidup baru di masyarakat yang lebih banyak mengandalkan media digital, terlebih untuk berkomunikasi. Data yang ditemukan dari Desember 2020-Januari 2021 (Nguyen, 2021), selama pandemik COVID-19 jumlah penggunaan media sosial secara global naik hingga 30%. Pemerintah melihat adanya peluang yang cukup besar dari perubahan gaya hidup masyarakat. Hal itu mendorong pemerintah untuk menetapkan target, yaitu 30 juta industri kreatif mampu masuk ke ekosistem digital pada tahun 2024 (Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif/Badan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia, 2021). Hal ini diharapkan dapat menjadi momentum kebangkitan ekonomi nasional, secara khusus pada sektor ekonomi kreatif.

Target pemerintah akan sektor ekonomi kreatif pada 2024 didasari oleh pandemi COVID-19 yang memberikan dampak cukup besar untuk sektor ekonomi kreatif secara global. Sektor ekonomi kreatif di Amerika Serikat, berdasarkan data dari *Creative Economy Final*, mencatat adanya kehilangan 2,7 juta pekerjaan serta sekitar US\$150 miliar pemasukan selama bulan April-Juli 2020 (Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif/Badan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia, 2021). Hal ini dikarenakan adanya penurunan pada sektor industri kreatif nasional di Amerika Serikat. Kondisi serupa juga terjadi di Indonesia yang tampak melalui data dari Outlook Pariwisata & Ekonomi Kreatif Indonesia 2020/2021, bahwa estimasi pertumbuhan 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 (Wonderful Indonesia, n.d.). Penurunan angka tersebut tentunya menimbulkan dampak besar bagi ekonomi secara nasional. Maka dari itu, pemerintah menempatkan harapan besar agar pelaku ekonomi kreatif segera memasuki ekosistem digital. Neil Himam selaku Deputy 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 (Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif/Badan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia, 2021).

Berbagai langkah telah dan sedang diupayakan oleh pemerintah dalam adaptasi menuju ekosistem digital, salah satunya adalah peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM). Hal ini juga didukung oleh pendapat dari Ida Fauziah, Menteri Ketenagakerjaan dalam wawancara bersama CNBC Indonesia yang mengemukakan bahwa kelemahan dari SDM di Indonesia adalah kemampuan dalam mengimplementasikan ilmu yang mereka miliki (Anam, 2022). SDM di Indonesia masih kurang kreatif untuk menjelajahi ilmu digital yang mereka miliki agar dapat menghasilkan sesuatu. Hal ini juga mendapat validasi dari salah satu pemimpin organisasi yang bergerak di industri ekonomi kreatif subsektor kuliner yang menceritakan bahwa ia telah melakukan pergantian tenaga kerja pada posisi yang sama sebanyak tiga kali dalam satu tahun. Kejadian tersebut terjadi karena individu yang menempati posisi tersebut tidak memenuhi ekspektasi pemimpin organisasi untuk dapat memberikan ide-ide kreatif terkait pengembangan organisasi melalui sosial media. Dalam mencapai target pemerintah untuk masuk ke ekosistem digital, organisasi perlu sumber

Commented [LK12]: Cara menulis sitasi masih belum sesuai

Commented [stanoto13R12]: Setelah kami cek ulang, untuk sitasi newspaper article dari sumber internet di <https://apastyle.apa.org/style-grammar-guidelines/references/examples/newspaper-article-references> - cara sitasi ini telah sesuai

daya manusia ini untuk menggerakkan sistem. Pasalnya, SDM merupakan sebuah aset yang tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya dan keberadaannya sangat vital di organisasi perusahaan (Febrianty et al., 2020). Memasuki ekosistem digital menuntut SDM untuk menjadi lebih kreatif, inovatif, serta memiliki daya saing (Umam, 2018). Sebelumnya, *Future of Jobs Report* menunjukkan bahwa *creativity* merupakan salah satu dari lima *skill* 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).

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; Farida & Hendarsjah, 2022; Pradipta & Martdianty, 2023). 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 & 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 mengarahkan 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). 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 didasari 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 rintangan. 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:

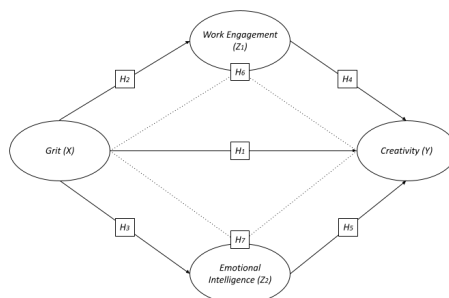
H₆: *Grit* berpengaruh terhadap *Creativity* melalui *Work engagement*

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
Figure 1. Research Framework

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 & 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 & 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 disebarkan 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. Responden penelitian ini sebagian besar berusia antara 26-30 tahun, mencapai 41,53% atau sebanyak 125 orang, diikuti oleh rentang usia 21-25 tahun, sebanyak 34,55% atau 104 orang. Profil mereka menunjukkan bahwa pekerja di subsektor kuliner mendominasi, mencapai 47,51% atau sebanyak 143 orang, diikuti oleh subsektor fesyen, sebanyak 35,22% atau 106 orang, sementara subsektor kriya menempati posisi terakhir, sebanyak 17,28% atau 52 orang. Komposisi jenis kelamin

Commented [stanoto14]: Masukan reviewer: Demografi responden perlu di jelaskan dan ditabulasi , tidak hanya asal domisili dan jenis kelamin saja serta sub sektor, namun sebaiknya kriteria demografi lain yang dapat membantu menimbulkan pemahaman untuk intepretasi data diberikan seperti jabatan, masa kerja, penghasilan, pendidikan, dikarenakan hal2 tersebut secara demografi dapat menjelaskan fenomena mengenai pengaruh grit terhadap kreativitas.

Commented [stanoto15R14]: Penjesalan dan tabulasi demografi responden telah ditambahkan sesuai dengan arahan.

responden terdiri dari 171 wanita (56,81%) dan 130 pria (43,19%). Mayoritas responden telah bekerja selama 1-3 tahun, mencapai 185 orang (61,46%), diikuti oleh responden dengan pengalaman kerja 4-6 tahun, sebanyak 77 orang (25,58%). Lokasi kerja responden utamanya di Jawa, mencapai 261 orang (86,71%), disusul oleh Bali dan Kepulauan Nusa Tenggara dengan 20 responden (6,64%), Sulawesi dengan 9 responden (2,99%), Kalimantan dengan 5 responden (1,66%), Papua dengan 4 responden (1,33%), dan Sumatera dengan 2 responden (0,66%). Pekerja dengan pendidikan terakhir sarjana merupakan kelompok terbesar dengan jumlah 165 orang (54,82%), diikuti oleh mereka yang memiliki pendidikan SMA/SMK sebanyak 92 orang (30,56%). Tabel 1 menggambarkan profil demografis responden penelitian.

Tabel 1 Profil Demografis Responden
Table 1 Demographic Profile of Respondents

Characteristics		Frequency	Percentage (%)
Jenis Kelamin (Gender)	Pria (<i>male</i>)	130	43,19
	Perempuan (<i>female</i>)	171	56,81
Usia (Age)	< 20 tahun (<i>years</i>)	11	3,65
	21-25 tahun (<i>years</i>)	104	34,55
	26-30 tahun (<i>years</i>)	125	41,56
	31-35 tahun (<i>years</i>)	22	7,31
	36-45 tahun (<i>years</i>)	22	7,31
	46-54 tahun (<i>years</i>)	15	4,98
	> 55 tahun (<i>years</i>)	2	0,66
Subsektor (Sector)	Fesyen (<i>fashion</i>)	106	35,22
	Kriya (<i>craft</i>)	52	17,28
	Kuliner (<i>culinary</i>)	143	47,51
Masa Kerja (Work Experience)	1-3 tahun (<i>years</i>)	185	61,46
	4-6 tahun (<i>years</i>)	77	25,58
	7-9 Tahun (<i>years</i>)	16	5,32
	>10 tahun (<i>years</i>)	23	7,64
Domisili (Domicile)	Bali & Kepulauan Nusa Tenggara	20	6,64
	Jawa	261	86,71
	Kalimantan	5	1,66
	Maluku & Maluku Utara	-	-
	Papua	4	1,33
	Sulawesi	9	2,99
	Sumatera	2	0,66
Pendidikan (Education)	SMA/SMK (<i>Highschool</i>)	92	30,56
	Diploma	37	12,29
	Sarjana (<i>Undergraduate</i>)	165	54,82
	Pascasarjana (<i>Postgraduate</i>)	7	2,33

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 crosstab pada tabel 2, terdapat empat variabel penelitian yang diamati: *Grit*, *Work Engagement*, *Emotional Intelligence*, dan *Creativity*, yang dipandang dari sudut pandang subsektor ekonomi kreatif, yaitu kuliner (*culinary*), kriya (*craft*), dan fesyen (*fashion*), serta berdasarkan rentang usia responden. Untuk variabel *grit*, hasil menunjukkan bahwa responden dalam subsektor fesyen memiliki nilai tertinggi pada variabel *Grit*, dengan *mean* sebesar 4,295, sedangkan responden dalam subsektor kriya memiliki nilai terendah dengan *mean* sebesar 4,238. Sedangkan untuk variabel *work engagement*, responden dalam subsektor fesyen juga memiliki nilai tertinggi pada variabel ini, dengan *mean* sebesar 4,393, sementara responden dalam subsektor kriya memiliki *mean* terendah sebesar 4,132. Kemudian, untuk variabel *emotional intelligence*, yang mencerminkan kemampuan individu dalam mengelola emosi dan hubungan interpersonal, menunjukkan variasi yang cukup besar antara subsektor. Responden dalam subsektor kriya memiliki *mean* tertinggi sebesar 4,313, sementara subsektor kuliner memiliki *mean* terendah dengan nilai 4,252. Untuk variabel *creativity*, yang menggambarkan kemampuan untuk menghasilkan ide-ide baru dan orisinal, juga menunjukkan perbedaan yang signifikan antara subsektor. Responden dalam subsektor fesyen memiliki nilai tertinggi pada variabel *Creativity* dengan *mean* sebesar 4,004, sementara subsektor kriya memiliki *mean* terendah sebesar 3,922.

Dalam subsektor kuliner, secara umum, tingkat *grit*, *work engagement*, dan *emotional intelligence* cenderung stabil di sebagian besar rentang usia. Namun, ada penurunan yang cukup signifikan pada tingkat *creativity* pada responden berusia 36-45 tahun. Hal ini mungkin menunjukkan adanya tantangan tertentu dalam mempertahankan tingkat kreativitas di usia tersebut dalam industri kuliner. Di sektor kriya, terlihat variasi yang cukup signifikan antara kelompok usia dalam hal tingkat *grit*, *work engagement*, *emotional intelligence*, dan *creativity*. Di beberapa kelompok usia, seperti responden berusia < 20 tahun dan 21-25 tahun, terlihat penurunan pada tingkat *creativity*. Ini bisa menjadi sinyal perluasan dalam menciptakan lingkungan yang mendukung kreativitas bagi generasi muda dalam industri kriya. Sementara itu, dalam subsektor fesyen, tingkat *creativity* menunjukkan variasi yang signifikan antara kelompok usia. Terlihat bahwa responden berusia 46-54 tahun memiliki *mean* variabel tertinggi untuk *creativity*, yang mungkin mencerminkan pengalaman dan keahlian yang telah dikembangkan dari waktu ke waktu. Ini menunjukkan pentingnya pengalaman dalam mendukung kreativitas dalam industri fesyen.

Secara keseluruhan, analisis ini menunjukkan bahwa faktor usia dapat mempengaruhi persepsi terhadap variabel yang diamati, seperti *grit*, *work engagement*, *emotional intelligence*, dan *creativity*, dalam konteks subsektor ekonomi kreatif tertentu. Analisis ini memberikan wawasan penting tentang bagaimana faktor demografis, terutama usia, memengaruhi persepsi terhadap variabel kunci seperti *grit*, *work engagement*, *emotional intelligence*, dan *creativity* dalam industri kreatif. Temuan ini memiliki implikasi signifikan, termasuk dalam perencanaan pengembangan karir, strategi manajemen tenaga kerja, pengembangan produk dan layanan, serta pengambilan keputusan strategis. Misalnya, memahami bahwa kreativitas cenderung menurun pada usia tertentu dalam suatu subsektor ekonomi kreatif dapat mendorong upaya untuk menyediakan pelatihan atau sumber daya tambahan untuk mendukung kreativitas di antara kelompok usia tersebut. Dengan memahami dinamika demografis ini, organisasi dapat menyesuaikan strategi mereka dengan lebih baik, meningkatkan kinerja, dan merespons kebutuhan pasar dengan lebih efektif dalam industri kreatif.

Tabel 2 Analisis Crosstab Usia Responden dan Mean Variabel
Table 2 Crosstab analysis of respondent age and variable mean

Subsektor (Subsector)	Usia (Age)	Mean			
		Grit	Work Engagement	Emotional Intelligence	Creativity
Kuliner (culinary)	< 20 tahun	4,239	4,291	4,252	4,030
	21-25 tahun	4,094	4,056	4,563	3,654
	26-30 tahun	4,123	4,218	3,906	3,846
	31-35 tahun	4,397	4,397	4,296	4,121
	36-45 tahun	4,250	4,267	4,206	4,254
	46-54 tahun	4,125	4,128	3,981	3,479
	> 55 tahun	4,281	4,417	4,344	4,413
		4,125	4,667	3,906	3,846
Kriya (craft)		4,238	4,335	4,132	3,922
	< 20 tahun	4,000	3,926	4,333	4,282
	21-25 tahun	4,196	4,444	4,313	4,038
	26-30 tahun	4,415	4,399	4,165	3,951
	31-35 tahun	3,938	4,444	4,016	3,769
	36-45 tahun	4,167	4,370	3,667	4,026
	46-54 tahun	4,042	3,963	3,802	3,410
Fesyen (fashion)		4,295	4,393	4,264	4,004
	< 20 tahun	4,281	4,861	4,547	4,038
	21-25 tahun	4,184	4,361	4,146	3,996
	26-30 tahun	4,383	4,416	4,363	4,031
	31-35 tahun	4,344	4,319	4,227	4,096
	36-45 tahun	4,063	4,111	3,927	3,513
	46-54 tahun	5,000	4,778	4,813	5,000

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 3 Nilai Outer Loading
Table 3 Outer Loading Values

Variable	Indicators	Loading Factor	Description
Grit	G01	0,615	Valid
	G02	0,665	Valid
	G05	0,766	Valid
	G07	0,819	Valid
	G08	0,687	Valid
Work engagement	WE01	0,880	Valid
	WE02	0,850	Valid
	WE03	0,837	Valid
	WE04	0,894	Valid
	WE05	0,826	Valid

<i>Emotional intelligence</i>	WE06	0,725	Valid
	WE07	0,740	Valid
	WE08	0,672	Valid
	WE09	0,762	Valid
	EI01	0,819	Valid
	EI02	0,820	Valid
	EI03	0,814	Valid
	EI04	0,721	Valid
	EI05	0,740	Valid
	EI06	0,769	Valid
	EI07	0,745	Valid
	EI08	0,757	Valid
	EI09	0,743	Valid
	EI10	0,728	Valid
	EI11	0,740	Valid
	EI12	0,726	Valid
<i>Creativity</i>	EI13	0,636	Valid
	EI14	0,697	Valid
	EI15	0,619	Valid
	EI16	0,655	Valid
	CR01	0,707	Valid
	CR02	0,636	Valid
	CR03	0,673	Valid
	CR04	0,813	Valid
	CR05	0,792	Valid
	CR06	0,728	Valid
	CR07	0,777	Valid
	CR08	0,795	Valid
	CR09	0,801	Valid
	CR10	0,884	Valid
	CR11	0,889	Valid
	CR12	0,807	Valid
	CR13	0,839	Valid

Tabel 4 Nilai AVE

Table 4 AVE Values

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

Tabel 5 Nilai Cross Loading

Table 5 Cross Loading Values

<i>Indicators</i>	<i>Creativity</i>	<i>Emotional intelligence</i>	<i>Grit</i>	<i>Work engagement</i>
CR01	0,707	0,328	0,281	0,342
CR02	0,636	0,295	0,242	0,288
CR03	0,673	0,331	0,272	0,308
CR04	0,813	0,410	0,367	0,439
CR05	0,792	0,545	0,500	0,497
CR06	0,728	0,495	0,420	0,414
CR07	0,777	0,441	0,446	0,498
CR08	0,795	0,540	0,513	0,509
CR09	0,801	0,538	0,446	0,495
CR10	0,884	0,382	0,365	0,396
CR11	0,889	0,502	0,431	0,467
CR12	0,807	0,448	0,342	0,429

CR 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
G 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 6 Hasil Uji Reliabilitas

Table 6 Reliability Test Results

Variable	Cronbach's alpha	Composite Reliability	Description
Grit	0,756	0,769	Reliable
Work engagement	0,929	0,936	Reliable
Emotional intelligence	0,943	0,947	Reliable
Creativity	0,947	0,954	Reliable

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 7 Hasil Uji Pengaruh Langsung

Table 7 Direct Effect Results

Hypothesis	t-statistics	P values	Description
Grit -> Creativity	1,564	0,118	Rejected
Grit -> Work engagement	19,517	0,000	Accepted
Grit -> Emotional intelligence	14,919	0,000	Accepted
Work engagement -> Creativity	3,861	0,000	Accepted
Emotional intelligence -> Creativity	4,918	0,000	Accepted

Tabel 8 Hasil uji pengaruh tidak langsung
Table 8 Indirect Effect Results

Hypothesis	t-statistics	P values	Description
Grit -> Work engagement -> Creativity	4,505	0,000	Accepted
Grit -> Emotional intelligence -> Creativity	3,619	0,000	Accepted

Commented [LK16]: Hasil GRIT tersebut hipotesisnya yang paling berpengaruh intepretasinya seperti apa, belum di jelaskan dengan konkrit.

Commented [stanoto17R16]: Telah ditambahkan penjelasan untuk hipotesis yang terkait dengan grit

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 & Gunawan (2021) 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. *Work engagement* dipengaruhi oleh *job resources* yang merupakan aspek lingkungan fisik, sosial, organisasi yang berfungsi sebagai media untuk mencapai tujuan serta *personal resources* yang merupakan sumber daya pribadi yang meliputi keyakinan terhadap diri sendiri. Penelitian 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. Pekerja yang terlibat dan mampu tenggelam dengan pekerjaannya dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi *grit* yaitu minat. Individu yang mampu menikmati pekerjaannya dalam jangka waktu yang lama akan menimbulkan minat yang menjadi faktor internal yang mempengaruhi *grit*. Dengan *grit* yang tinggi, individu mampu untuk tidak mudah menyerah bahkan ketika ada rintangan dalam pekerjaannya bahkan menjadikan kegagalan sebagai cambuk agar makin berusaha dalam mencapai tujuan dan merupakan individu yang tekun dalam bekerja sehingga kesimpulan yang ditemukan adalah *grit* dapat mempengaruhi *work engagement* pekerja di industri ekonomi kreatif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *grit* memengaruhi *emotional intelligence* atau dengan kata lain hipotesis 3 diterima. *Emotional intelligence* merupakan bentuk kecerdasan sosial yang mencakup pemahaman akan emosi dan informasi yang diterima serta kapasitas untuk mengelolanya (Kwapisz et al., 2022). *Emotional intelligence* juga mencakup kompetensi interpersonal dan intrapersonal, manajemen stres, serta kemampuan untuk beradaptasi dan mengendalikan suasana hati (Zarifsanaiey et al., 2022). Kompetensi ini penting untuk dimiliki oleh individu bahkan dalam berbagai konteks. Kecerdasan emosional inilah yang dapat mempertahankan ketekunan serta minat mereka terhadap suatu hal atau pekerjaan meskipun dihadapkan oleh tantangan. Namun, masih sedikit penelitian yang mengkaji hubungan antara *grit* dengan *emotional intelligence* seseorang. 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 & 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*. Semangat dan ketekunan merupakan alat ukur utama daripada *grit*. Pekerja yang kreatif memiliki ketekunan yang tinggi (Gonlepa et al., 2023). Ketekunan juga memberikan pengaruh yang kuat terhadap kreativitas individu yang menerima penghargaan Adelson (2003 dalam Gonlepa et al., 2023). Hal ini membuktikan bahwa individu perlu kegigihan dalam menghadapi segala tantangan untuk menjadi kreatif. 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. 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. Hal ini juga berkaitan dengan

saran dari penelitian sebelumnya untuk meneliti objek penelitian yaitu pekerja yang tidak bekerja sambil melakukan studi, karena mereka cenderung lebih fokus terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Kriteria responden yang bekerja pada industri ekonomi kreatif selama lebih dari satu tahun juga mendukung opini bahwa keterlibatan pekerja dalam pekerjaannya dalam jangka waktu yang lama mampu menimbulkan kreativitas dalam pekerjaannya sehingga kesimpulan yang ditemukan adalah *grit* pekerja dapat mempengaruhi kreativitasnya dalam bekerja melalui *work engagement* sebagai variabel mediasi pada industri ekonomi kreatif.

Hipotesis terakhir pada penelitian ini diterima bahwa *grit* berpengaruh terhadap *creativity* melalui *emotional intelligence*. Pekerja yang menunjukkan semangat serta ulet dalam bekerja dapat secara positif mengubah nilai yang melekat pada masing-masing individu dan mampu untuk menyalakan kreativitas dalam bekerja (Chaudhary & Akhouri, 2019; Ran et al., 2022). *Creativity* dijabarkan sebagai hasil dari emosi masing-masing individu, sehingga emosi turut berperan terhadap *creativity* yang dihasilkan oleh individu. SDM di Indonesia disebut kurang kreatif dalam mengimplementasikan ilmu yang mereka miliki, padahal mereka sedang bersaing di era revolusi industri 4.0 yang menjadikan *creativity* sebagai *skill* yang wajib dimiliki oleh individu. 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 masalah dan hal ini sangat berlaku kepada individu yang bekerja di industri ekonomi kreatif yang serba dinamis. Penelitian ini menggunakan variabel mediasi kedua berupa *emotional intelligence* karena berupaya untuk mengikuti arahan dari penelitian oleh Gonlepa et al. (2023) untuk menambahkan lebih banyak variabel mediasi pada hubungan antara *grit* dan *creativity*. 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 & 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 memungkinkan 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 pekerjaannya, sehingga mereka dapat terus menciptakan pendekatan-pendekatan baru dan kreatif untuk menjadi pekerja yang lebih baik lagi.

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

Berdasarkan temuan ini, dalam jangka pendek, pemimpin dan praktisi industri ekonomi kreatif perlu untuk meningkatkan keterlibatan pekerja melalui pelatihan dan dukungan yang ditargetkan, sementara para pemimpin perlu mengatasi masalah motivasi dengan menyediakan peluang pengembangan yang disesuaikan. 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 dibina dalam jangka panjang dalam upaya untuk mendorong kecerdasan emosional dan inovasi pekerja. Organisasi juga dapat meningkatkan *teamwork* dalam organisasi serta mampu memberikan saran dan masukan yang konstruktif untuk membawa pekerja ke dalam kesempatan menciptakan ide-ide baru dalam upaya untuk memecahkan masalah.

Melalui hasil dari penelitian ini, saran yang dapat diberikan kepada pekerja adalah pekerja diharapkan dapat aktif mengikuti atau menggunakan fasilitas yang disediakan oleh

Commented [LK18]: Saran dapat dibuat yang lebih konkrit dari hasil penelitian tersebut. Apa masukan mengenai hal2 yang mempengaruhi secara signifikan, apa yang perlu didukung oleh stakeholder terkait? Belum di jelaskan

Commented [stanoto19R18]: Telah ditambahkan saran yang konkrit untuk stakeholders sebagai berikut: pemimpin, praktisi industri ekonomi kreatif, dan pekerja

organisasi dalam rangka untuk meningkatkan minat, tujuan, praktik, serta harapan dalam pekerjaan sehingga dapat lebih mengenal minat dan tujuan mereka dalam pekerjaannya. Pekerja perlu secara aktif mengambil kesempatan untuk terus belajar dan berani dalam mengambil keputusan secara mandiri ketika diberi kesempatan. Di sisi lain, pekerja perlu mengambil jeda sejenak sebelum bertindak untuk belajar mengerti dan mengontrol emosi-emosi yang dirasakannya ketika berada pada kondisi tertentu saat bekerja. Hal ini berguna agar pekerja menjadi lebih peka terhadap emosi yang dirasakan dan mampu mengontrolnya dengan baik dalam melakukan pekerjaan. Tidak hanya itu, pekerja dapat terus belajar ilmu-ilmu yang diperlukan dalam industri ini dan mengelilingi diri dengan rekan kerja maupun *role model* yang menghargai dan mendorong penciptaan kreativitas pekerja.

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

- 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. <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), 4489. <https://doi.org/10.3390/su11164489>
- Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2018). Work engagement: current trends. *Career Development International* 23(1), 4-11. Emerald Group Holdings Ltd. <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, Article 545526. 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>
- Farida, N. F., & Hendarsjah, H. (2022). Peran pelatihan dengan mediasi kesesuaian pekerjaan, pembelajaran, dan keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai pemerintah Kota Madiun. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 8(1), 302. <https://doi.org/10.17358/jabm.8.1.302>
- Febrianty, F., Revida, E., Simarmata, J., Rahman Suleman, A., Hasibuan, A., Purba, S., Butarbutar, M., & Saputra, S. (2020). *Manajemen perubahan perusahaan di era transformasi digital*. Yayasan Kita Menulis.
- 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), 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>
- Kementerian Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia. (2020, October 5). *Disiplin 3M, kunci utama tekan penularan Covid-19*. https://www.kominfo.go.id/content/detail/29899/disiplin-3m-kunci-utama-tekan-penularan-covid-19/sorotan_media
- Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif/Badan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia. (n.d.). *Subsektor ekonomi kreatif*. <https://kemenparekraf.go.id/layanan/Subsektor-Ekonomi-Kreatif>
- Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif/Badan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia. (2021, November 6). *Penguatan ekosistem digital dalam sektor ekonomi kreatif di Indonesia*. <https://kemenparekraf.go.id/ragam-ekonomi-kreatif/Penguatan-Ekosistem-Digital-dalam-Sektor-Ekonomi-Kreatif-di-Indonesia>
- 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>
- Nguyen, H. (2021, March 19). *Roughly a third of consumers globally engaged with social media ads more amid the pandemic*. YouGov. <https://yougov.co.uk/topics/entertainment/articles-reports/2021/03/19/global-social-media-ad-engagement-poll>
- 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>
- 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>
- Pradipta, H. A., & Martdianty, F. (2023). Effect of flexible working arrangement on employee performance: Mediating role of work engagement and supervisor support in Indonesia digital startup. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 9(2), 512. <https://doi.org/10.17358/jabm.9.2.512>
- Ran, Z. O. U., Zeb, S., Nisar, F., Yasmin, F., Poulouva, P., & Haider, S. A. (2022). The impact of emotional intelligence on career decision-making difficulties and generalized self-efficacy among university students in China. *Psychology Research and Behavior Management*, 15, 865-874. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S358742>
- 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>
- 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(02), 284-302. <https://doi.org/10.1017/jmo.2018.60>
- 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. <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>
- Wonderful Indonesia. (n.d.). *17 creative economy subsectors in Indonesia that you must know!*. <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>.
- World Economic Forum. (2020). *The future of jobs report 2020*. <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>
- Zarifsanaiey, N., Mehrabi, Z., Kashefian-Naeeni, S., & Mustapha, R. (2022). The effects of digital storytelling with group discussion on social and emotional intelligence among female elementary school students. *Cogent Psychology*, 9(1), 1-16. <https://doi.org/10.1080/23311908.2021.2004872>

7. Bukti hasil review kedua (28 Februari 2024)

Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen <jabm.ipb@gmail.com>
To: Sherly Rosalina Tanoto <sherlytanoto@petra.ac.id>

Wed, Feb 28, 2024 at 8:17 AM

terima kasih bu, sebelum kami proses lanjut mohon dapat memperbaiki masukan berikut:

1. pendahuluan selalu diakhiri tujuan
2. Penulisan et al., seharusnya tanpa titik cukup et al. dan italic
3. Hipotesis dimetode
4. Figure 1 mohon dibuat dalam text bukan jpg supaya clear gambarnya
5. Tabel 7 dan 8 belum dirujuk dikonten
6. dapus belum sesuai panduan, beberapa belum lengkap nama jurnal, volume, nomor dan halaman

salam

[Quoted text hidden]
[Quoted text hidden]

[Quoted text hidden]

**8. Bukti konfirmasi submit revisi kedua, respon
kepada reviewer, dan artikel yang di-resubmit
(4 Maret 2024)**

Sherly Rosalina Tanoto <sherlytanoto@petra.ac.id>
To: Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen <jabm.ipb@gmail.com>

Sat, Mar 2, 2024 at 11:07 AM

Yth. Tim Redaksi,

Mohon maaf bila kami baru saja membalas email tim redaksi.

Baik, kami akan segera perbaiki dan kirimkan maksimal Senin, 4 Maret 2024.

Terima kasih banyak.
[Quoted text hidden]

Sherly Rosalina Tanoto <sherlytanoto@petra.ac.id>
To: Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen <jabm.ipb@gmail.com>

Mon, Mar 4, 2024 at 8:00 AM

Yth. Tim Redaksi,

Melalui email ini, perkenalkan kami dengan hormat melampirkan revisi yang telah kami lakukan sesuai arahan melalui email.

Adapun poin-poin yang telah kami perbaiki adalah sebagai berikut:

1. Pendahuluan telah diakhiri dengan tujuan penelitian
2. Penulisan et al. sudah tanpa titik koma dan di-italic
3. Hipotesis telah kami letakkan di bagian metode
4. Figure 1 telah dibuat dalam text
5. Tabel 7 dan 8 sudah dirujuk di text
6. Daftar Pustaka telah diubah sesuai panduan. Beberapa daftar pustaka memang tidak memiliki issues nomor, yaitu:
 - Agrawal - tidak ada issues no
 - Darvishmotevali - tidak ada issues no
 - Gonlepa - tidak ada issues no
 - Jordan - tidak ada issues no
 - Kim Lee - tidak ada issues no
 - Ran - tidak ada issues no

https://mail.google.com/mail/u/0/?ik=926ec4b5cc&view=pt&search=all&permthid=thread-f:1791300677170669282&simpl=msg-f:1791300677170669282&si... 2/3

3/31/24, 7:19 PM

Petra Christian University Mail - Hasil review JABM

- Sun J - tidak ada issues no
- van zyl - tidak ada issues no

Terima kasih atas perhatian dan bantuan yang diberikan selama proses ini. Kami menantikan kabar baik dari tim redaksi.
[Quoted text hidden]

 BAHAN rev 3 Maret.docx
352K

PENGARUH GRIT TERHADAP KREATIVITAS MELALUI EMOTIONAL INTELLIGENCE DAN WORK ENGAGEMENT PADA PEKERJA DI INDUSTRI EKONOMI KREATIF

THE EFFECT OF GRIT ON CREATIVITY THROUGH EMOTIONAL INTELLIGENCE AND WORK ENGAGEMENT IN WORKERS IN THE CREATIVE ECONOMY INDUSTRY

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. Based on these findings, in the short term, organizations should focus on boosting employee engagement through targeted training and support, while leaders need to address motivation issues by providing tailored development opportunities. This involves ongoing learning, empowering employees to manage emotions, and fostering a culture conducive to creativity. Through these measures, workers can develop resilience and contribute to sustainable growth within the organization.

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 kreativitas. Grit memengaruhi kreativitas secara tidak langsung melalui work engagement dan emotional intelligence. Berdasarkan temuan ini, organisasi perlu fokus untuk meningkatkan keterlibatan pekerja melalui pelatihan dan dukungan yang ditargetkan, sementara para pemimpin mengatasi masalah motivasi dengan menyediakan peluang pengembangan yang disesuaikan. Hal ini melibatkan pembelajaran yang berkelanjutan, memberdayakan pekerja untuk mengelola emosi, dan menumbuhkan budaya yang kondusif untuk kreativitas. Melalui langkah-langkah ini, para pekerja dapat mengembangkan ketahanan dan berkontribusi pada pertumbuhan berkelanjutan dalam organisasi.

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

Commented [LK20]: Judulnya perlu ditinjau kembali, sebaiknya lihat pada gambar kerangkanya, secara visual sebaiknya pengaruh GRIT terhadap Kreativitas melalui emotional intelligence dan work engagement

Commented [stanoto21R20]: Judul telah diperbaiki sesuai arahan dan telah ditambahkan judul dalam Bahasa Inggris

Commented [stanoto22]: Masukan reviewer: Abstract bahasa inggris diperbaiki kembali

Commented [stanoto23R22]: Telah diperbaiki dengan menambahkan langkah konkrit jangka pendek dan panjang bagi pekerja dan stakeholders terkait

PENDAHULUAN

Peristiwa pandemik *coronavirus disease* 2019 (COVID-19) membawa dampak yang signifikan pada keseluruhan kehidupan masyarakat. Mulai dari kampanye untuk rajin mencuci tangan, peraturan wajib mengenakan masker, hingga larangan berupa *social distancing* (Kementerian Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia 2020). Adanya keterbatasan jarak selama masa pandemi COVID-19 memunculkan sebuah gaya hidup baru di masyarakat yang lebih banyak mengandalkan media digital, terlebih untuk berkomunikasi. Data yang ditemukan dari Desember 2020-Januari 2021 (Nguyen, 2021), selama pandemik COVID-19 jumlah penggunaan media sosial secara global naik hingga 30%. Pemerintah melihat adanya peluang yang cukup besar dari perubahan gaya hidup masyarakat. Hal itu mendorong pemerintah untuk menetapkan target, yaitu 30 juta industri kreatif mampu masuk ke ekosistem digital pada tahun 2024 (Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif/Badan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia 2021). Hal ini diharapkan dapat menjadi momentum kebangkitan ekonomi nasional, secara khusus pada sektor ekonomi kreatif.

Target pemerintah akan sektor ekonomi kreatif pada 2024 didasari oleh pandemi COVID-19 yang memberikan dampak cukup besar untuk sektor ekonomi kreatif secara global. Sektor ekonomi kreatif di Amerika Serikat, berdasarkan data dari Creative Economy Final, mencatat adanya kehilangan 2,7 juta pekerjaan serta sekitar US\$150 miliar pemasukan selama bulan April-Juli 2020 (Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif/Badan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia 2021). Hal ini dikarenakan adanya penurunan pada sektor industri kreatif nasional di Amerika Serikat. Kondisi serupa juga terjadi di Indonesia yang tampak melalui data dari Outlook Pariwisata & Ekonomi Kreatif Indonesia 2020/2021, bahwa estimasi pertumbuhan 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 (Wonderful Indonesia *no date*). Penurunan angka tersebut tentunya menimbulkan dampak besar bagi ekonomi secara nasional. Maka dari itu, pemerintah menempatkan harapan besar agar pelaku ekonomi kreatif segera memasuki ekosistem digital. Neil Himam selaku Deputy 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 (Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif/Badan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia 2021).

Berbagai langkah telah dan sedang diupayakan oleh pemerintah dalam adaptasi menuju ekosistem digital, salah satunya adalah peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM). Hal ini juga didukung oleh pendapat dari Ida Fauziah, Menteri Ketenagakerjaan mengemukakan bahwa kelemahan dari SDM di Indonesia adalah kemampuan dalam mengimplementasikan ilmu yang mereka miliki (Anam 2022). SDM di Indonesia masih kurang kreatif untuk menjelajahi ilmu digital yang mereka miliki agar dapat menghasilkan sesuatu. Hal ini juga mendapat validasi dari salah satu pemimpin organisasi yang bergerak di industri ekonomi kreatif subsektor kuliner yang menceritakan bahwa ia telah melakukan pergantian karyawan pada posisi yang sama sebanyak tiga kali dalam satu tahun. Kejadian tersebut terjadi karena individu yang menempati posisi tersebut tidak memenuhi ekspektasi pemimpin organisasi untuk dapat memberikan ide-ide kreatif terkait pengembangan organisasi melalui sosial media. Dalam mencapai target pemerintah untuk masuk ke ekosistem digital, organisasi perlu sumber daya manusia ini untuk menggerakkan sistem. Pasalnya, SDM merupakan sebuah aset yang tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya dan keberadaannya sangat vital di organisasi perusahaan (Febrianty *et al.* 2020). Memasuki ekosistem digital menuntut SDM untuk menjadi lebih kreatif, inovatif, serta memiliki daya saing (Umam 2018). Sebelumnya, Future of Jobs Report menunjukkan bahwa creativity merupakan salah satu dari lima skill 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.

Commented [LK24]: Cara menulis sitasi masih belum sesuai

Commented [LK25R24]: Setelah kami cek ulang, untuk sitasi newspaper article dari sumber internet di <https://apastyle.apa.org/style-grammar-guidelines/references/examples/newspaper-article-references> - cara sitasi ini telah sesuai

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, Ly & Tran 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 (Jordan *et al.* 2019; Kim *et al.* 2019; Datu 2021; Agrawal *et al.* 2022). 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* (Widodo & Gunawan 2021; Sun 2022; Gonlepa, Dilawar & Amosun 2023). Hal ini didukung oleh pernyataan bahwa individu yang memiliki *grit* mampu mengkombinasikan semangat (*passion*), perhatian (*attention*), dan komitmen untuk mencapai tujuan jangka panjang (Disabato, Goodman & Kashdan 2019).

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; Farida & Hendarsjah 2022; Pradipta & Martdianty 2023). 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, Altinay & De Vita 2018).

Model penelitian yang akan diuji dalam penelitian ini merupakan pengembangan dari tiga penelitian terdahulu, yaitu Gonlepa *et al.* (2023), Ain, Munir & Suneel (2021), dan Silva & 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* (Widodo & Gunawan 2021; Sun 2022). 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. 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*).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan angket yang diadaptasi dari penelitian terdahulu (Chaudhary & Akhouri, 2019; Phuong & Takahashi, 2021; Kwapisz *et al.* 2022; Gonlepa *et al.* 2023). 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 & 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 & 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.

Metode penelitian dapat dilihat pada Gambar 1 yang menunjukkan pengaruh hubungan dari empat variabel penelitian, yaitu *grit* (X), *creativity* (Y), *work engagement* (Z_1) dan *emotional intelligence* (Z_2). Hipotesis penelitian ini mencoba untuk menunjukkan pengaruh *grit* terhadap *creativity* melalui *work engagement* dan *emotional intelligence* sebagai variabel mediasi pada pekerja di industri ekonomi kreatif di Indonesia sebagai berikut:

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). 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 didasari 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

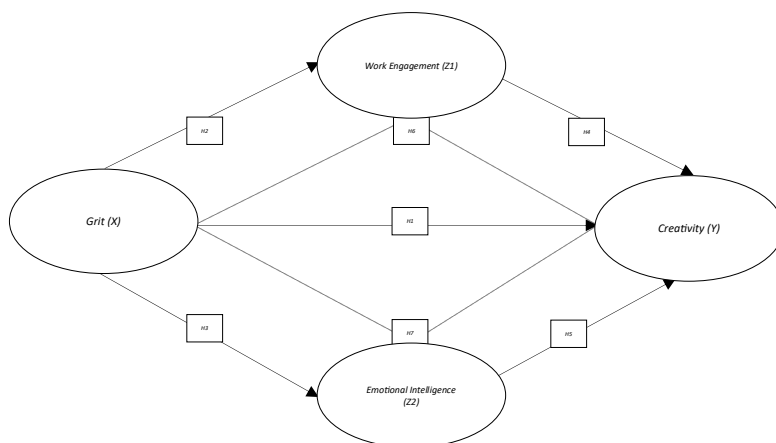
Penelitian sebelumnya menyatakan bahwa *grit* berpengaruh secara signifikan terhadap *work engagement* (Kim & Lee 2022). *Work engagement* memiliki peran dalam komponen-komponen *grit* untuk mempertahankan minat dan tetap tekun serta terlibat dalam mencapai tujuan meskipun dihadapkan dengan rintangan. 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. Kerangka Penelitian
Figure 1. Research Framework

Pengumpulan data dilakukan selama 8 minggu (April-Juni 2023) yang telah **disebarkan** secara **online** melalui media sosial menghasilkan 301 responden sesuai 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. **Responden penelitian ini sebagian besar berusia antara 26-30 tahun, mencapai**

Commented [stanoto26]: Masukan reviewer: Demografi responden perlu di jelaskan dan ditabulasi , tidak hannya asal domisili dan jenis kelamin saja serta sub sektor, namun sebaiknya kriteria demografi lain yang dapat membantu menimbulkan pemahaman untuk intrepretasi data diberikan seperti jabatan, masa kerja, penghasilan, pendidikan, dikarenakan hal2 tersebut secara demografi dapat menjelaskan fenomena mengenai pengaruh grit terhadap kreativitas.

Commented [stanoto27R26]: Penjesalan dan tabulasi demografi responden telah ditambahkan sesuai dengan arahan.

41,53% atau sebanyak 125 orang, diikuti oleh rentang usia 21-25 tahun, sebanyak 34,55% atau 104 orang. Profil mereka menunjukkan bahwa pekerja di subsektor kuliner mendominasi, mencapai 47,51% atau sebanyak 143 orang, diikuti oleh subsektor fesyen, sebanyak 35,22% atau 106 orang, sementara subsektor kriya menempati posisi terakhir, sebanyak 17,28% atau 52 orang. Komposisi jenis kelamin responden terdiri dari 171 wanita (56,81%) dan 130 pria (43,19%). Mayoritas responden telah bekerja selama 1-3 tahun, mencapai 185 orang (61,46%), diikuti oleh responden dengan pengalaman kerja 4-6 tahun, sebanyak 77 orang (25,58%). Lokasi kerja responden utamanya di Jawa, mencapai 261 orang (86,71%), disusul oleh Bali dan Kepulauan Nusa Tenggara dengan 20 responden (6,64%), Sulawesi dengan 9 responden (2,99%), Kalimantan dengan 5 responden (1,66%), Papua dengan 4 responden (1,33%), dan Sumatera dengan 2 responden (0,66%). Pekerja dengan pendidikan terakhir sarjana merupakan kelompok terbesar dengan jumlah 165 orang (54,82%), diikuti oleh mereka yang memiliki pendidikan SMA/SMK sebanyak 92 orang (30,56%). Tabel 1 menggambarkan profil demografis responden penelitian.

Tabel 1 Profil Demografis Responden
Table 1 Demographic Profile of Respondents

Characteristics		Frequency	Percentage (%)
Jenis Kelamin (Gender)	Pria (<i>male</i>)	130	43,19
	Perempuan (<i>female</i>)	171	56,81
Usia (Age)	< 20 tahun (<i>years</i>)	11	3,65
	21-25 tahun (<i>years</i>)	104	34,55
	26-30 tahun (<i>years</i>)	125	41,56
	31-35 tahun (<i>years</i>)	22	7,31
	36-45 tahun (<i>years</i>)	22	7,31
	46-54 tahun (<i>years</i>)	15	4,98
	> 55 tahun (<i>years</i>)	2	0,66
Subsektor (Sector)	Fesyen (<i>fashion</i>)	106	35,22
	Kriya (<i>craft</i>)	52	17,28
	Kuliner (<i>culinary</i>)	143	47,51
Masa Kerja (Work Experience)	1-3 tahun (<i>years</i>)	185	61,46
	4-6 tahun (<i>years</i>)	77	25,58
	7-10 Tahun (<i>years</i>)	16	5,32
	>10 tahun (<i>years</i>)	23	7,64
Domisili (Domicile)	Bali & Kepulauan Nusa Tenggara	20	6,64
	Jawa	261	86,71
	Kalimantan	5	1,66
	Maluku & Maluku Utara	-	-
	Papua	4	1,33
	Sulawesi	9	2,99
	Sumatera	2	0,66
	SMA/SMK (<i>Highschool</i>)	92	30,56
	Diploma	37	12,29
Pendidikan (Education)	Sarjana (<i>Undergraduate</i>)	165	54,82
	Pascasarjana (<i>Postgraduate</i>)	7	2,33

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 crosstab pada tabel 2, terdapat empat variabel penelitian yang diamati: *Grit*, *Work Engagement*, *Emotional Intelligence*, dan *Creativity*, yang dipandang dari sudut pandang subsektor ekonomi kreatif, yaitu kuliner (*culinary*), kriya (*craft*), dan fesyen (*fashion*), serta berdasarkan rentang usia responden. Untuk variabel *grit*, hasil menunjukkan bahwa responden dalam subsektor fesyen memiliki nilai tertinggi pada variabel *Grit*, dengan *mean* sebesar 4,295, sedangkan responden dalam subsektor kriya memiliki nilai terendah dengan *mean* sebesar 4,238. Sedangkan untuk variabel *work engagement*, responden dalam subsektor fesyen juga memiliki nilai tertinggi pada variabel ini, dengan *mean* sebesar 4,393, sementara responden dalam subsektor kriya memiliki *mean* terendah sebesar 4,132. Kemudian, untuk variabel *emotional intelligence*, yang mencerminkan kemampuan individu dalam mengelola emosi dan hubungan interpersonal, menunjukkan variasi yang cukup besar antara subsektor. Responden dalam subsektor kriya memiliki *mean* tertinggi sebesar 4,313, sementara subsektor kuliner memiliki *mean* terendah dengan nilai 4,252. Untuk variabel *creativity*, yang menggambarkan kemampuan untuk menghasilkan ide-ide baru dan orisinal, juga menunjukkan perbedaan yang signifikan antara subsektor. Responden dalam subsektor fesyen memiliki nilai tertinggi pada variabel *Creativity* dengan *mean* sebesar 4,004, sementara subsektor kriya memiliki *mean* terendah sebesar 3,922.

Dalam subsektor kuliner, secara umum, tingkat *grit*, *work engagement*, dan *emotional intelligence* cenderung stabil di sebagian besar rentang usia. Namun, ada penurunan yang cukup signifikan pada tingkat *creativity* pada responden berusia 36-45 tahun. Hal ini mungkin menunjukkan adanya tantangan tertentu dalam mempertahankan tingkat kreativitas di usia tersebut dalam industri kuliner. Di sektor kriya, terlihat variasi yang cukup signifikan antara kelompok usia dalam hal tingkat *grit*, *work engagement*, *emotional intelligence*, dan *creativity*. Di beberapa kelompok usia, seperti responden berusia < 20 tahun dan 21-25 tahun, terlihat penurunan pada tingkat *creativity*. Ini bisa menjadi sinyal perluasan dalam menciptakan lingkungan yang mendukung kreativitas bagi generasi muda dalam industri kriya. Sementara itu, dalam subsektor fesyen, tingkat *creativity* menunjukkan variasi yang signifikan antara kelompok usia. Terlihat bahwa responden berusia 46-54 tahun memiliki *mean* variabel tertinggi untuk *creativity*, yang mungkin mencerminkan pengalaman dan keahlian yang telah dikembangkan dari waktu ke waktu. Ini menunjukkan pentingnya pengalaman dalam mendukung kreativitas dalam industri fesyen.

Secara keseluruhan, analisis ini menunjukkan bahwa faktor usia dapat mempengaruhi persepsi terhadap variabel yang diamati, seperti *grit*, *work engagement*, *emotional intelligence*, dan *creativity*, dalam konteks subsektor ekonomi kreatif tertentu. Analisis ini memberikan wawasan penting tentang bagaimana faktor demografis, terutama usia, memengaruhi persepsi terhadap variabel kunci seperti *grit*, *work engagement*, *emotional intelligence*, dan *creativity* dalam industri kreatif. Temuan ini memiliki implikasi signifikan, termasuk dalam perencanaan pengembangan karir, strategi manajemen tenaga kerja, pengembangan produk dan layanan, serta pengambilan keputusan strategis. Misalnya, memahami bahwa kreativitas cenderung menurun pada usia tertentu dalam suatu subsektor ekonomi kreatif dapat mendorong upaya untuk menyediakan pelatihan atau sumber daya tambahan untuk mendukung kreativitas di antara kelompok usia tersebut. Dengan memahami dinamika demografis ini, organisasi dapat menyesuaikan strategi mereka dengan lebih baik, meningkatkan kinerja, dan merespons kebutuhan pasar dengan lebih efektif dalam industri kreatif.

Tabel 2 Analisis Crosstab Usia Responden dan Mean Variabel
Table 2 Crosstab analysis of respondent age and variable mean

Subsektor (Subsector)	Usia (Age)	Mean			
		<i>Grit</i>	<i>Work Engagement</i>	<i>Emotional Intelligence</i>	<i>Creativity</i>
Kuliner (culinary)	< 20 tahun	4,239	4,291	4,252	4,030
	21-25 tahun	4,094	4,056	4,563	3,654
	26-30 tahun	4,123	4,218	3,906	3,846
	31-35 tahun	4,397	4,397	4,296	4,121
	36-45 tahun	4,250	4,267	4,206	4,254
	46-54 tahun	4,125	4,128	3,981	3,479

	46-54 tahun	4,281	4,417	4,344	4,413
	> 55 tahun	4,125	4,667	3,906	3,846
Kriya (<i>craft</i>)		4,238	4,335	4,132	3,922
	< 20 tahun	4,000	3,926	4,333	4,282
	21-25 tahun	4,196	4,444	4,313	4,038
	26-30 tahun	4,415	4,399	4,165	3,951
	31-35 tahun	3,938	4,444	4,016	3,769
	36-45 tahun	4,167	4,370	3,667	4,026
	46-54 tahun	4,042	3,963	3,802	3,410
Fesyen (<i>fashion</i>)		4,295	4,393	4,264	4,004
	< 20 tahun	4,281	4,861	4,547	4,038
	21-25 tahun	4,184	4,361	4,146	3,996
	26-30 tahun	4,383	4,416	4,363	4,031
	31-35 tahun	4,344	4,319	4,227	4,096
	36-45 tahun	4,063	4,111	3,927	3,513
	46-54 tahun	5,000	4,778	4,813	5,000

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 4 dimana nilai AVE seluruh variabel adalah > 0,5. Selanjutnya, dari hasil *cross loading* pada Tabel 5 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 6 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 3 Nilai *Outer Loading*
Table 3 Outer Loading Values

Variable	Indicators	Loading Factor	Description
<i>Grit</i>	G01	0,615	Valid
	G02	0,665	Valid
	G05	0,766	Valid
	G07	0,819	Valid
	G08	0,687	Valid
	WE01	0,880	Valid
	WE02	0,850	Valid
	WE03	0,837	Valid
<i>Work engagement</i>	WE04	0,894	Valid
	WE05	0,826	Valid
	WE06	0,725	Valid
	WE07	0,740	Valid
	WE08	0,672	Valid
	WE09	0,762	Valid
	EI01	0,819	Valid
	EI02	0,820	Valid
<i>Emotional intelligence</i>	EI03	0,814	Valid
	EI04	0,721	Valid
	EI05	0,740	Valid
	EI06	0,769	Valid
	EI07	0,745	Valid
	EI08	0,757	Valid
	EI09	0,743	Valid
	EI10	0,728	Valid
	EI11	0,740	Valid

Creativity	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
	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 4 Nilai AVE

Table 4 AVE Values

Variable	AVE	Description
Grit	0,510	Valid
Work engagement	0,643	Valid
Emotional intelligence	0,541	Valid
Creativity	0,614	Valid

Tabel 5 Nilai Cross Loading

Table 5 Cross Loading Values

Indicators	Creativity	Emotional intelligence	Grit	Work engagement
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
CR 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

G01	0,284	0,444	0,615	0,512
G02	0,277	0,428	0,665	0,442
G05	0,413	0,512	0,777	0,571
G07	0,443	0,518	0,819	0,516
G08	0,372	0,294	0,687	0,431
WE01	0,478	0,502	0,633	0,880
WE02	0,501	0,477	0,628	0,850
WE03	0,457	0,529	0,593	0,837
WE04	0,438	0,477	0,608	0,894
WE05	0,464	0,443	0,579	0,826
WE06	0,409	0,468	0,516	0,725
WE07	0,392	0,475	0,485	0,740
WE08	0,308	0,392	0,431	0,672
WE09	0,496	0,529	0,519	0,762

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas

Table 6 Reliability Test Results

Variable	Cronbach's alpha	Composite Reliability	Description
Grit	0,756	0,769	Reliable
Work engagement	0,929	0,936	Reliable
Emotional intelligence	0,943	0,947	Reliable
Creativity	0,947	0,954	Reliable

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 7 dan Tabel 8 menampilkan hasil uji pengaruh langsung dan tidak langsung. Seperti yang dapat dilihat pada kedua tabel tersebut, seluruh hipotesis diterima kecuali hipotesis 1.

Tabel 7 Hasil Uji Pengaruh Langsung

Table 7 Direct Effect Results

Hypothesis	t-statistics	P values	Description
Grit -> Creativity	1,564	0,118	Rejected
Grit -> Work engagement	19,517	0,000	Accepted
Grit -> Emotional intelligence	14,919	0,000	Accepted
Work engagement -> Creativity	3,861	0,000	Accepted
Emotional intelligence -> Creativity	4,918	0,000	Accepted

Tabel 8 Hasil uji pengaruh tidak langsung

Table 8 Indirect Effect Results

Hypothesis	t-statistics	P values	Description
Grit -> Work engagement -> Creativity	4,505	0,000	Accepted
Grit -> Emotional intelligence -> Creativity	3,619	0,000	Accepted

Hipotesis 1 penelitian ini tidak diterima yaitu *grit* tidak memiliki pengaruh secara langsung terhadap *creativity* seperti tertera pada Tabel 7 dimana nilai *t-statistics* berada pada angka 1,564 dengan nilai *p value* 0,118. Hasil penelitian ini menjawab *research gap* terkait pengaruh *grit* terhadap *creativity*. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Gonlepa *et al.* (2023) serta Widodo & Gunawan (2021) 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.

Commented [LK28]: Hasil GRIT tersebut hipotesisnya yang paling berpengaruh intepretasinya seperti apa, belum di jelaskan dengan konkrit.

Commented [stanoto29R28]: Telah ditambahkan penjelasan untuk hipotesis yang terkait dengan grit

Hipotesis 2 pada penelitian ini diterima yaitu *grit* memengaruhi *work engagement* pekerja di industri ekonomi kreatif dengan nilai *t-statistics* 19,517 dan *p value* 0,000. *Work engagement* dipengaruhi oleh *job resources* yang merupakan aspek lingkungan fisik, sosial, organisasi yang berfungsi sebagai media untuk mencapai tujuan serta *personal resources* yang merupakan sumber daya pribadi yang meliputi keyakinan terhadap diri sendiri. Penelitian 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. Pekerja yang terlibat dan mampu tenggelam dengan pekerjaannya dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi *grit* yaitu minat. Individu yang mampu menikmati pekerjaannya dalam jangka waktu yang lama akan menimbulkan minat yang menjadi faktor internal yang mempengaruhi *grit*. Dengan *grit* yang tinggi, individu mampu untuk tidak mudah menyerah bahkan ketika ada rintangan dalam pekerjaannya bahkan menjadikan kegagalan sebagai cambuk agar makin berusaha dalam mencapai tujuan dan merupakan individu yang tekun dalam bekerja sehingga kesimpulan yang ditemukan adalah *grit* dapat mempengaruhi *work engagement* pekerja di industri ekonomi kreatif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *grit* memengaruhi *emotional intelligence* atau dengan kata lain hipotesis 3 diterima dengan nilai *t-statistics* 14,919 dan *p value* 0,000. *Emotional intelligence* merupakan bentuk kecerdasan sosial yang mencakup pemahaman akan emosi dan informasi yang diterima serta kapasitas untuk mengelolanya (Kwapisz *et al.* 2022). *Emotional intelligence* juga mencakup kompetensi interpersonal dan intrapersonal, manajemen stres, serta kemampuan untuk beradaptasi dan mengendalikan suasana hati (Zarifsanaiey *et al.* 2022). Kompetensi ini penting untuk dimiliki oleh individu bahkan dalam berbagai konteks. Kecerdasan emosional inilah yang dapat mempertahankan ketekunan serta minat mereka terhadap suatu hal atau pekerjaan meskipun dihadapkan oleh tantangan. Namun, masih sedikit penelitian yang mengkaji hubungan antara *grit* dengan *emotional intelligence* seseorang. 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 dengan nilai *t-statistics* 3,861 dan *p value* 0,000. 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 dengan nilai *t-statistics* 4,918 dan *p value* 0,000. Penelitian Alzoubi & 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* dengan nilai *t-statistics* 4,505 dan *p value* 0,000. Semangat dan ketekunan merupakan alat ukur utama daripada *grit*. Pekerja yang kreatif memiliki ketekunan yang tinggi, juga memberikan pengaruh yang kuat terhadap kreativitas individu yang menerima penghargaan (Gonlepa *et al.* 2023). Hal ini membuktikan bahwa individu perlu kegigihan dalam menghadapi segala tantangan untuk menjadi kreatif. 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. 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. Hal ini juga berkaitan dengan saran dari penelitian sebelumnya untuk meneliti objek penelitian yaitu pekerja yang tidak bekerja sambil melakukan studi, karena mereka cenderung lebih fokus terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Kriteria responden yang bekerja pada industri ekonomi kreatif selama lebih dari satu tahun juga mendukung opini bahwa keterlibatan pekerja dalam pekerjaannya dalam jangka waktu yang lama mampu menimbulkan kreativitas dalam pekerjaannya sehingga kesimpulan yang ditemukan adalah *grit* pekerja dapat mempengaruhi kreativitasnya dalam bekerja melalui *work engagement* sebagai variabel mediasi pada industri ekonomi kreatif.

Hipotesis terakhir pada penelitian ini diterima bahwa *grit* berpengaruh terhadap *creativity* melalui *emotional intelligence* dengan nilai *t-statistics* 3,619 dan *p value* 0,000. Pekerja yang menunjukkan semangat serta ulet dalam bekerja dapat secara positif mengubah nilai yang melekat pada masing-masing individu dan mampu untuk menyalakan kreativitas dalam bekerja (Chaudhary & Akhouri, 2019; Ran *et al.* 2022). *Creativity* dijabarkan sebagai hasil dari emosi masing-masing individu, sehingga emosi turut berperan terhadap *creativity* yang dihasilkan oleh individu. SDM di Indonesia disebut kurang kreatif dalam mengimplementasikan ilmu yang mereka miliki, padahal mereka sedang bersaing di era revolusi industri 4.0 yang menjadikan *creativity* sebagai *skill* yang wajib dimiliki oleh individu. 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 masalah dan hal ini sangat berlaku kepada individu yang bekerja di industri ekonomi kreatif yang serba dinamis. Penelitian ini menggunakan variabel mediasi kedua berupa *emotional intelligence* karena berupaya untuk mengikuti arahan dari penelitian oleh Gonlepa *et al.* (2023) untuk menambahkan lebih banyak variabel mediasi pada hubungan antara *grit* dan *creativity*.

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 &

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 memungkinkan 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 pekerjaannya, sehingga mereka dapat terus menciptakan pendekatan-pendekatan baru dan kreatif untuk menjadi pekerja yang lebih baik lagi.

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

Berdasarkan temuan ini, dalam jangka pendek, pemimpin dan praktisi industri ekonomi kreatif perlu untuk meningkatkan keterlibatan pekerja melalui pelatihan dan dukungan yang ditargetkan, sementara para pemimpin perlu mengatasi masalah motivasi dengan menyediakan peluang pengembangan yang disesuaikan. 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 dibina dalam jangka panjang dalam upaya untuk mendorong kecerdasan emosional dan inovasi pekerja. Organisasi juga dapat meningkatkan *teamwork* dalam organisasi serta mampu memberikan saran dan masukan yang konstruktif untuk membawa pekerja ke dalam kesempatan menciptakan ide-ide baru dalam upaya untuk memecahkan masalah.

Melalui hasil dari penelitian ini, saran yang dapat diberikan kepada pekerja adalah pekerja diharapkan dapat aktif mengikuti atau menggunakan fasilitas yang disediakan oleh organisasi dalam rangka untuk meningkatkan minat, tujuan, praktik, serta harapan dalam pekerjaan sehingga dapat lebih mengenal minat dan tujuan mereka dalam pekerjaannya. Pekerja perlu secara aktif mengambil kesempatan untuk terus belajar dan berani dalam mengambil keputusan secara mandiri ketika diberi kesempatan. Di sisi lain, pekerja perlu mengambil jeda sejenak sebelum bertindak untuk belajar mengerti dan mengontrol emosi-emosi yang dirasakannya ketika berada pada kondisi tertentu saat bekerja. Hal ini berguna agar pekerja menjadi lebih peka terhadap emosi yang dirasakan dan mampu mengontrolnya dengan baik dalam melakukan pekerjaan. Tidak hanya itu, pekerja dapat terus belajar ilmu-ilmu yang diperlukan dalam industri ini dan mengelilingi diri dengan rekan kerja maupun *role model* yang menghargai dan mendorong penciptaan kreativitas pekerja.

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

- 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 NU, 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 HM, 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. Kemampuan digital pekerja Indonesia belum memadai, kenapa? <https://www.cnbcindonesia.com/news/20220810100050-4-362542/kemampuan-digital-pekerja-indonesia-belum-memadai-kenapa>. [5 Maret 2023]
- Asif *et al.* 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 AB, Albrecht, S. 2018. Work engagement: current trends. *Career Development International* 23(1): 4–11. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2017-0207>
- Bakker AB *et al.* 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 JAD. 2021. Beyond passion and perseverance: Review and future research initiatives on the science of grit. *Frontiers in Psychology* 11, Article 545526. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.545526>

Commented [LK30]: Saran dapat dibuat yang lebih konkrit dari hasil penelitian tersebut. Apa masukan mengenai hal2 yang mempengaruhi secara signifikan, apa yang perlu di dukung oleh stakeholder terkait? Belum di jelaskan

Commented [stanoto31R30]: Telah ditambahkan saran yang konkrit untuk stakeholders sebagai berikut: pemimpin, praktisi industri ekonomi kreatif, dan pekerja

- de Waal A *et al.* 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 DJ, Goodman FR, Kashdan TB. 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>
- Farida NF, Hendarsjah H. 2022. Peran pelatihan dengan mediasi kesesuaian pekerjaan, pembelajaran, dan keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai pemerintah Kota Madiun. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen* 8(1): 1-12. <https://doi.org/10.17358/jabm.8.1.302>
- Febrianty F *et al.* 2020. *Manajemen perubahan perusahaan di era transformasi digital*. Yayasan Kita Menulis.
- Gonlepa MK, Dilawar S, Amosun TS. 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 MG *et al.* 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 *et al.* 2021. *Classroom Companion: Business Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R*. Springer Nature Switzerland AG.
- Inam A *et al.* 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 SL *et al.* 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>
- Kementerian Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia. 2020. Disiplin 3M, kunci utama tekan penularan Covid-19. https://www.kominfo.go.id/content/detail/29899/disiplin-3m-kunci-utama-tekan-penularan-covid-19/0/sorotan_media. [9 Maret 2023].
- Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif/Badan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia. 2021. Penguatan ekosistem digital dalam sektor ekonomi kreatif di Indonesia. <https://kemenparekraf.go.id/ragam-ekonomi-kreatif/Penguatan-Ekosistem-Digital-dalam-Sektor-Ekonomi-Kreatif-di-Indonesia>. [4 Maret 2023].
- 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 MY, Lee HJ. 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 *et al.* 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>
- Nguyen H. 2021, Maret 19. Roughly a third of consumers globally engaged with social media ads more amid the pandemic. <https://yougov.co.uk/topics/entertainment/articles-reports/2021/03/19/global-social-media-ad-engagement-poll>. [9 Maret 2023].
- Noor NMM *et al.* 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>
- Phuong TH, 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>
- Pradipta HA, Martdianty F. 2023. Effect of flexible working arrangement on employee performance: Mediating role of work engagement and supervisor support in Indonesia digital startup. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen* 9(2): 512-522. <https://doi.org/10.17358/jabm.9.2.512>

- Ran Zou *et al.* 2022. The impact of emotional intelligence on career decision-making difficulties and generalized self-efficacy among university students in China. *Psychology Research and Behavior Management* 15: 865–874. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S358742>
- Rodrigues AP *et al.* 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>
- Shafi M *et al.* 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(02): 284–302. <https://doi.org/10.1017/jmo.2018.60>
- 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 *et al.* 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. SDM yang kreatif, inovatif, dan produktif. <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kanwil-jateng/baca-artikel/12739/SDM-yang-Kreatif-Inovatif-dan-Produktif.html>. [5 Maret 2023].
- van Zyl LE *et al.* 2022. Person-environment fit and task performance: exploring the role(s) of grit as a personal resource. *Current Psychology* 42: 23560–23579. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03461-9>
- Widodo W, Gunawan RMB. (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>
- Wonderful Indonesia. n.d. 17 creative economy subsectors in Indonesia that you must know!. [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](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.). [9 Maret 2023].
- World Economic Forum. 2020. The future of jobs report 2020. <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020/>. [9 Maret 2023].
- Yodchai N, Ly PTM, Tran LTT. 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>
- Zarifanaiey N *et al.* 2022. The effects of digital storytelling with group discussion on social and emotional intelligence among female elementary school students. *Cogent Psychology* 9(1): 1–16. <https://doi.org/10.1080/23311908.2021.2004872>

9. Bukti konfirmasi cetak/publish JABM Mei 2024 (19 Juni 2024)

8/31/24, 8:11 PM

Petra Christian University Mail - Fwd: Konfirmasi Cetak/Publish JABM MEI 2024



Sherly Rosalina Tanoto <sherlytanoto@petra.ac.id>

Fwd: Konfirmasi Cetak/Publish JABM MEI 2024

2 messages

Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen <jabm.ipb@gmail.com>
To: Sherly Rosalina Tanoto <sherlytanoto@petra.ac.id>

Wed, Jun 19, 2024 at 1:59 PM

----- Forwarded message -----

Dari: Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen <jabm.ipb@gmail.com>

Date: Jum, 14 Jun 2024 pukul 15:23

Subject: Konfirmasi Cetak/Publish JABM MEI 2024

To: Widarto Rachbini <yeswid@gmail.com>, Heni Pujiastuti <heni.pujiastuti@perbanas.id>, Adi Haryono <adiharyono@hotmail.com>, Arif Furqon <arif19003@mail.unpad.ac.id>, Hansen Tandra <hansen75tandra@apps.ipb.ac.id>, Asvianti Handaru <vivin.rooseno@gmail.com>, Endri Endri <endri@mercubuana.ac.id>, Fajar Sidiq <fajarbgr@yahoo.com>, fina windayani <finawindayani@gmail.com>, Fitriyani Hasibuan <fitriyanihasibuan@apps.ipb.ac.id>, Khoirul Marzuki <khoirulmarzuki@apps.ipb.ac.id>, Leo Candra Kirana <kiranacandraleo@apps.ipb.ac.id>, M. Abdul Rahman <rahmanmuhammadabdul@gmail.com>, Musbaki Musbaki <brembudeemusbaki@apps.ipb.ac.id>, Nurul Hidayati <nurulhidayati91@apps.ipb.ac.id>, <suwendisb@apps.ipb.ac.id>, Retnaningsih Rusmanta <retno_ijk@apps.ipb.ac.id>, Vany Octaviany <vany@tass.telkomuniversity.ac.id>, risa resmita <risaresmita@gmail.com>, syahdhanir arifah <sefianifah@gmail.com>

Kepada yth.

Penulis JABM Mei 2024

Berikut kami sampaikan file *dummy* untuk konfirmasi ACC untuk terbit sehingga tidak ada kesalahan kedepannya. Mohon dapat dicek dengan teliti sebelum diterbitkan secara resmi di website pada point berikut:

1. Bagian abstrak terjadi perubahan format, sehingga mohon dilengkapi
2. Cek penulis, cek instansi, Cek judul Indonesia n english, cek korespondensi, cek konten
3. Mohon bantuan memperbaiki gambar yang pecah untuk mengirimkan file yang resolusi tinggi.

Kami tunggu maksimal **Senin siang jam 09.00 18 Juni 2024** karena sudah terlambatnya penerbitan. SEMUA KOREKSI BASISNYA PDF BUKAN FILE YANG LAIN, sehingga cukup memberikan catatan atau tanda pada PDF, gambar resolusi tinggi mohon dikirim email terpisah.

Salam

--

Tim Redaksi
Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM) (Accredited)



<http://journal.ipb.ac.id/index.php/jabm>

--

Tim Redaksi
Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM) (Accredited)



<http://journal.ipb.ac.id/index.php/jabm>

20 attachments

- Arif Furqon Nugraha Adz Zikri.pdf
453K
- Widarto Rachbini.pdf
477K
- Adi Haryono.pdf
529K
- Arif Imam Suroso.pdf
555K

<https://mail.google.com/mail/u/0/?ik=926ec4b5cc&view=pt&search=all&permthid=thread-f:1802271885920747550&simpl=msg-f:1802271885920747550&si...>

1/2

8/31/24, 8:11 PM

Petra Christian University Mail - Fwd: Konfirmasi Cetak/Publish JABM MEI 2024

-  **Asvianti Handaru Wulan.pdf**
586K
-  **Endri.pdf**
590K
-  **Fajar Sidiq.pdf**
542K
-  **Fitriyani Hasibuan.pdf**
518K
-  **Fina Windayani.pdf**
651K
-  **Henri Pujiastuti.pdf**
439K
-  **Leo Candra Kirana.pdf**
415K
-  **Khoirul Marzuki.pdf**
645K
-  **Musbakri.pdf**
453K
-  **Muhammad Abdul Rahman.pdf**
508K
-  **Nurul Hidayati.pdf**
638K
-  **Riadi Darwis.pdf**
412K
-  **Ratnaningsih.pdf**
1113K
-  **Sherly Rosalina Tanoto.pdf**
526K
-  **Risa Resmita Dewi.pdf**
486K
-  **Syاهدhانيار Arifah.pdf**
458K

PENGARUH GRIT TERHADAP KREATIVITAS MELALUI EMOTIONAL
INTELLIGENCE DAN WORK ENGAGEMENT PADA PEKERJA DI INDUSTRI
EKONOMI KREATIF

*THE EFFECT OF GRIT ON CREATIVITY THROUGH EMOTIONAL INTELLIGENCE AND
WORK ENGAGEMENT IN WORKERS IN THE CREATIVE ECONOMY INDUSTRY*

Sherly Rosalina Tanoto¹, Gabriella Alexandra Soenyoto

School of Business and Management, Universitas Kristen Petra
Jl. Siwalankerto 121-131 Surabaya 6026, Indonesia

Article history:

Received
29 May 2023

Revised
30 July 2023

Accepted
3 August 2023

Available online
31 January 2024

This is an open access
article under the CC BY
license ([https://
creativecommons.org/
licenses/by/4.0/](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/))



OPEN ACCESS

Abstract:

Background: 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.

Purpose: This study examines the influence of grit on creativity through work engagement and emotional intelligence among workers in the creative economy.

Design/methodology/approach: Data from 301 creative workers were analyzed using the Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) method

Findings/Result: The research findings indicate that grit does not have a direct impact on creativity. Grit indirectly affects creativity through work engagement and emotional intelligence.

Conclusion:

Originality/value (State of the art):

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

¹ Corresponding author:
Email: sherlytanoto@petra.ac.id

PENDAHULUAN

Peristiwa pandemi *coronavirus disease* 2019 (COVID-19) membawa dampak yang signifikan pada keseluruhan kehidupan masyarakat. Mulai dari kampanye untuk rajin mencuci tangan, peraturan wajib mengenakan masker, hingga larangan berupa *social distancing* (Kementerian Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia 2020). Adanya keterbatasan jarak selama masa pandemi COVID-19 memunculkan sebuah gaya hidup baru di masyarakat yang lebih banyak mengandalkan media digital, terlebih untuk berkomunikasi. Data yang ditemukan dari Desember 2020-Januari 2021 (Nguyen, 2021), selama pandemik COVID-19 jumlah penggunaan media sosial secara global naik hingga 30%. Pemerintah melihat adanya peluang yang cukup besar dari perubahan gaya hidup masyarakat. Hal itu mendorong pemerintah untuk menetapkan target, yaitu 30 juta industri kreatif mampu masuk ke ekosistem digital pada tahun 2024 (Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif/Badan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia 2021). Hal ini diharapkan dapat menjadi momentum kebangkitan ekonomi nasional, secara khusus pada sektor ekonomi kreatif.

Target pemerintah akan sektor ekonomi kreatif pada 2024 didasari oleh pandemi COVID-19 yang memberikan dampak cukup besar untuk sektor ekonomi kreatif secara global. Sektor ekonomi kreatif di Amerika Serikat, berdasarkan data dari Creative Economy Final, mencatat adanya kehilangan 2,7 juta pekerjaan serta sekitar US\$150 miliar pemasukan selama bulan April-Juli 2020 (Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif/Badan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia 2021). Hal ini dikarenakan adanya penurunan pada sektor industri kreatif nasional di Amerika Serikat. Kondisi serupa juga terjadi di Indonesia yang tampak melalui data dari Outlook Pariwisata & Ekonomi Kreatif Indonesia 2020/2021, bahwa estimasi pertumbuhan 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 (Wonderful Indonesia *no date*). Penurunan angka tersebut tentunya menimbulkan dampak besar bagi ekonomi secara nasional. Maka dari itu, pemerintah

menempatkan harapan besar agar pelaku ekonomi kreatif segera memasuki ekosistem digital. Neil Himam selaku Deputy 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 (Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif/Badan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia 2021).

Berbagai langkah telah dan sedang diupayakan oleh pemerintah dalam adaptasi menuju ekosistem digital, salah satunya adalah peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM). Hal ini juga didukung oleh pendapat dari Ida Fauziah, Menteri Ketenagakerjaan mengemukakan bahwa kelemahan dari SDM di Indonesia adalah kemampuan dalam mengimplementasikan ilmu yang mereka miliki (Anam 2022). SDM di Indonesia masih kurang kreatif untuk menjelajahi ilmu digital yang mereka miliki agar dapat menghasilkan sesuatu. Hal ini juga mendapat validasi dari salah satu pemimpin organisasi yang bergerak di industri ekonomi kreatif subsektor kuliner yang menceritakan bahwa ia telah melakukan pergantian karyawan pada posisi yang sama sebanyak tiga kali dalam satu tahun. Kejadian tersebut terjadi karena individu yang menempati posisi tersebut tidak memenuhi ekspektasi pemimpin organisasi untuk dapat memberikan ide-ide kreatif terkait pengembangan organisasi melalui sosial media. Dalam mencapai target pemerintah untuk masuk ke ekosistem digital, organisasi perlu sumber daya manusia ini untuk menggerakkan sistem. Pasalnya, SDM merupakan sebuah aset yang tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya dan keberadaannya sangat vital di organisasi perusahaan (Febrianty *et al.* 2020). Memasuki ekosistem digital menuntut SDM untuk menjadi lebih kreatif, inovatif, serta memiliki daya saing (Umam 2018). Sebelumnya, Future of Jobs Report menunjukkan bahwa creativity merupakan salah satu dari lima skill 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, Ly & Tran 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 (Jordan *et al.* 2019; Kim *et al.* 2019; Datu 2021; Agrawal *et al.* 2022). 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* (Widodo & Gunawan 2021; Sun 2022; Gonlepa, Dilawar & Amosun 2023). Hal ini didukung oleh pernyataan bahwa individu yang memiliki *grit* mampu mengkombinasikan semangat (*passion*), perhatian (*attention*), dan komitmen untuk mencapai tujuan jangka panjang (Disabato, Goodman & Kashdan 2019).

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; Farida & Hendarsjah 2022; Pradipta & Martdianty 2023).

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, Altinay & De Vita 2018).

Model penelitian yang akan diuji dalam penelitian ini merupakan pengembangan dari tiga penelitian terdahulu, yaitu Gonlepa *et al.* (2023), Ain, Munir & Sunceel (2021), dan Silva & 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* (Widodo & Gunawan 2021; Sun 2022). 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. 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*).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan angket yang diadaptasi dari penelitian terdahulu (Chaudhary & Akhouri, 2019; Phuong & Takahashi, 2021; Kwapisz *et al.* 2022; Gonlepa *et al.* 2023). 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 & 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 & 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.

Metode penelitian dapat dilihat pada Gambar 1 yang menunjukkan pengaruh hubungan dari empat variabel penelitian, yaitu *grit* (X), *creativity* (Y), *work engagement* (Z₁) dan *emotional intelligence* (Z₂). Hipotesis penelitian ini mencoba untuk menunjukkan pengaruh *grit* terhadap *creativity* melalui *work engagement* dan *emotional intelligence* sebagai variabel mediasi pada pekerja di industri ekonomi kreatif di Indonesia sebagai berikut:

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). 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,

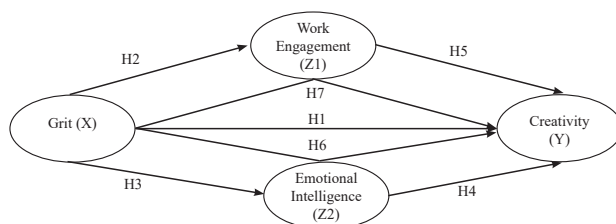
pekerja dengan *work engagement* yang tinggi memiliki kapasitas lebih untuk mengatasi stres dengan baik sehingga memungkinkan mereka untuk berpikir lebih kreatif (Asif *et al.* 2019). Kata lainnya, semakin tinggi *work engagement* individu dalam organisasi, semakin tumbuh pula kemampuan individu untuk 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 didasari oleh pemahaman bahwa *creativity* merupakan hasil dari emosi. Berdasarkan paparan tersebut, dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H₅: *Emotional intelligence* berpengaruh terhadap *Creativity*



Gambar 1. Kerangka Penelitian
Figure 1. Research Framework

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 rintangan. 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*

Pengumpulan data dilakukan selama 8 minggu (April-Juni 2023) yang telah disebarakan secara *online* melalui media sosial menghasilkan 301 responden sesuai 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. Responden penelitian ini sebagian besar berusia antara 26-30 tahun, mencapai 41,53% atau sebanyak 125 orang, diikuti oleh rentang usia 21-25 tahun, sebanyak 34,55% atau 104 orang. Profil mereka menunjukkan bahwa pekerja di subsektor kuliner mendominasi, mencapai 47,51% atau sebanyak 143 orang, diikuti oleh subsektor fesyen, sebanyak 35,22% atau 106 orang, sementara subsektor kriya menempati posisi terakhir, sebanyak 17,28% atau 52 orang. Komposisi jenis kelamin responden terdiri dari 171 wanita (56,81%) dan 130 pria (43,19%). Mayoritas responden telah bekerja selama 1-3 tahun, mencapai 185 orang (61,46%), diikuti oleh responden dengan pengalaman kerja 4-6 tahun, sebanyak 77 orang (25,58%). Lokasi kerja responden utamanya di Jawa, mencapai 261 orang (86,71%), disusul oleh Bali dan Kepulauan Nusa Tenggara dengan 20 responden (6,64%), Sulawesi dengan 9 responden (2,99%), Kalimantan dengan 5 responden (1,66%), Papua dengan 4 responden (1,33%), dan Sumatera dengan 2 responden (0,66%). Pekerja dengan pendidikan terakhir sarjana merupakan kelompok terbesar dengan jumlah 165 orang (54,82%), diikuti oleh mereka yang memiliki pendidikan SMA/SMK sebanyak 92 orang (30,56%). Tabel 1 menggambarkan profil demografis responden penelitian.

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.

Tabel 1. Profil demografis responden

Characteristics		Frequency	Percentage (%)
Jenis Kelamin (Gender)	Pria (male)	130	43,19
	Perempuan (female)	171	56,81
Usia (Age)	< 20 tahun (years)	11	3,65
	21-25 tahun (years)	104	34,55
	26-30 tahun (years)	125	41,56
	31-35 tahun (years)	22	7,31
	36-45 tahun (years)	22	7,31
	46-54 tahun (years)	15	4,98
	> 55 tahun (years)	2	0,66
Subsektor (Sector)	Fesyen (fashion)	106	35,22
	Kriya (craft)	52	17,28
	Kuliner (culinary)	143	47,51
Masa Kerja (Work Experience)	1-3 tahun (years)	185	61,46
	4-6 tahun (years)	77	25,58
	7-9 Tahun (years)	16	5,32
	>10 tahun (years)	23	7,64
Domisili (Domicile)	Bali & Kepulauan Nusa Tenggara	20	6,64
	Jawa	261	86,71
	Kalimantan	5	1,66
	Maluku & Maluku Utara	-	-
	Papua	4	1,33
	Sulawesi	9	2,99
	Sumatera	2	0,66
Pendidikan (Education)	SMA/SMK (Highschool)	92	30,56
	Diploma	37	12,29
	Sarjana (Undergraduate)	165	54,82
	Pascasarjana (Postgraduate)	7	2,33

HASIL

Berdasarkan hasil crosstab pada Tabel 2, terdapat empat variabel penelitian yang diamati: *Grit*, *Work Engagement*, *Emotional Intelligence*, dan *Creativity*, yang dipandang dari sudut pandang subsektor ekonomi kreatif, yaitu kuliner (*culinary*), kriya (*craft*), dan fesyen (*fashion*), serta berdasarkan rentang usia responden. Untuk variabel *grit*, hasil menunjukkan bahwa responden dalam subsektor fesyen memiliki nilai tertinggi pada variabel *Grit*, dengan *mean* sebesar 4,295, sedangkan responden dalam subsektor kriya memiliki nilai terendah dengan *mean* sebesar 4,238. Sedangkan untuk variabel *work engagement*, responden dalam subsektor fesyen juga memiliki nilai tertinggi pada variabel ini, dengan *mean* sebesar 4,393, sementara responden dalam subsektor kriya memiliki *mean* terendah sebesar 4,132. Kemudian, untuk variabel *emotional intelligence*, yang mencerminkan kemampuan individu dalam mengelola emosi dan

hubungan interpersonal, menunjukkan variasi yang cukup besar antara subsektor. Responden dalam subsektor kriya memiliki *mean* tertinggi sebesar 4,313, sementara subsektor kuliner memiliki *mean* terendah dengan nilai 4,252. Untuk variabel *creativity*, yang menggambarkan kemampuan untuk menghasilkan ide-ide baru dan orisinal, juga menunjukkan perbedaan yang signifikan antara subsektor. Responden dalam subsektor fesyen memiliki nilai tertinggi pada variabel *Creativity* dengan *mean* sebesar 4,004, sementara subsektor kriya memiliki *mean* terendah sebesar 3,922.

Dalam subsektor kuliner, secara umum, tingkat *grit*, *work engagement*, dan *emotional intelligence* cenderung stabil di sebagian besar rentang usia. Namun, ada penurunan yang cukup signifikan pada tingkat *creativity* pada responden berusia 36-45 tahun. Hal ini mungkin menunjukkan adanya tantangan tertentu dalam mempertahankan tingkat kreativitas di usia tersebut dalam industri kuliner. Di sektor kriya,

terlihat variasi yang cukup signifikan antara kelompok usia dalam hal tingkat *grit*, *work engagement*, *emotional intelligence*, dan *creativity*. Di beberapa kelompok usia, seperti responden berusia < 20 tahun dan 21-25 tahun, terlihat penurunan pada tingkat *creativity*. Ini bisa menjadi sinyal perluasan dalam menciptakan lingkungan yang mendukung kreativitas bagi generasi muda dalam industri kriya. Sementara itu, dalam subsektor fesyen, tingkat *creativity* menunjukkan variasi yang signifikan antara kelompok usia. Terlihat bahwa responden berusia 46-54 tahun memiliki *mean* variabel tertinggi untuk *creativity*, yang mungkin mencerminkan pengalaman dan keahlian yang telah dikembangkan dari waktu ke waktu. Ini menunjukkan pentingnya pengalaman dalam mendukung kreativitas dalam industri fesyen.

Secara keseluruhan, analisis ini menunjukkan bahwa faktor usia dapat mempengaruhi persepsi terhadap variabel yang diamati, seperti *grit*, *work engagement*, *emotional intelligence*, dan *creativity*, dalam konteks subsektor ekonomi kreatif tertentu. Analisis ini memberikan wawasan penting tentang bagaimana faktor demografis, terutama usia, memengaruhi persepsi terhadap variabel kunci seperti *grit*, *work engagement*, *emotional intelligence*, dan *creativity* dalam industri

kreatif. Temuan ini memiliki implikasi signifikan, termasuk dalam perencanaan pengembangan karir, strategi manajemen tenaga kerja, pengembangan produk dan layanan, serta pengambilan keputusan strategis. Misalnya, memahami bahwa kreativitas cenderung menurun pada usia tertentu dalam suatu subsektor ekonomi kreatif dapat mendorong upaya untuk menyediakan pelatihan atau sumber daya tambahan untuk mendukung kreativitas di antara kelompok usia tersebut. Dengan memahami dinamika demografis ini, organisasi dapat menyesuaikan strategi mereka dengan lebih baik, meningkatkan kinerja, dan merespons kebutuhan pasar dengan lebih efektif dalam industri kreatif.

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* (Tabel 3). 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 4 dimana nilai AVE seluruh variabel adalah > 0,5.

Tabel 2. Analisis crosstab usia responden dan mean variabel
Table 2. Crosstab analysis of respondent age and variable mean

Subsektor (Subsector)	Usia (Age)	Mean			
		Grit	Work Engagement	Emotional Intelligence	Creativity
Kuliner (culinary)		4,239	4,291	4,252	4,030
	< 20 tahun	4,094	4,056	4,563	3,654
	21-25 tahun	4,123	4,218	3,906	3,846
	26-30 tahun	4,397	4,397	4,296	4,121
	31-35 tahun	4,250	4,267	4,206	4,254
	36-45 tahun	4,125	4,128	3,981	3,479
	46-54 tahun	4,281	4,417	4,344	4,413
Kriya (craft)	> 55 tahun	4,125	4,667	3,906	3,846
		4,238	4,335	4,132	3,922
	< 20 tahun	4,000	3,926	4,333	4,282
	21-25 tahun	4,196	4,444	4,313	4,038
	26-30 tahun	4,415	4,399	4,165	3,951
	31-35 tahun	3,938	4,444	4,016	3,769
	36-45 tahun	4,167	4,370	3,667	4,026
Fesyen (fashion)	46-54 tahun	4,042	3,963	3,802	3,410
		4,295	4,393	4,264	4,004
	< 20 tahun	4,281	4,861	4,547	4,038
	21-25 tahun	4,184	4,361	4,146	3,996
	26-30 tahun	4,383	4,416	4,363	4,031
	31-35 tahun	4,344	4,319	4,227	4,096
	36-45 tahun	4,063	4,111	3,927	3,513
	46-54 tahun	5,000	4,778	4,813	5,000

Tabel 3. Nilai Outer Loading
Table 3 Outer Loading Values

Variable	Indicators	Loading Factor	Description	Variable	Indicators	Loading Factor	Description
Grit	G01	0,615	Valid	Creativity	EI09	0,743	Valid
	G02	0,665	Valid		EI10	0,728	Valid
	G05	0,766	Valid		EI11	0,740	Valid
	G07	0,819	Valid		EI12	0,726	Valid
	G08	0,687	Valid		EI13	0,636	Valid
Work engagement	WE01	0,880	Valid		EI14	0,697	Valid
	WE02	0,850	Valid		EI15	0,619	Valid
	WE03	0,837	Valid		EI16	0,655	Valid
	WE04	0,894	Valid		CR01	0,707	Valid
	WE05	0,826	Valid		CR02	0,636	Valid
	WE06	0,725	Valid		CR03	0,673	Valid
	WE07	0,740	Valid		CR04	0,813	Valid
	WE08	0,672	Valid		CR05	0,792	Valid
	WE09	0,762	Valid		CR06	0,728	Valid
Emotional intelligence	EI01	0,819	Valid		CR07	0,777	Valid
	EI02	0,820	Valid		CR08	0,795	Valid
	EI03	0,814	Valid		CR09	0,801	Valid
	EI04	0,721	Valid		CR10	0,884	Valid
	EI05	0,740	Valid		CR11	0,889	Valid
	EI06	0,769	Valid		CR12	0,807	Valid
	EI07	0,745	Valid		CR13	0,839	Valid
	EI08	0,757	Valid				

Tabel 4 Nilai AVE
Table 4 AVE Values

Variable	AVE	Description
Grit	0,510	Valid
Work engagement	0,643	Valid
Emotional intelligence	0,541	Valid
Creativity	0,614	Valid

Tabel 5 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 6 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.

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 7 dan Tabel 8 menampilkan hasil uji pengaruh langsung dan tidak langsung. Seperti yang dapat dilihat pada kedua tabel tersebut, seluruh hipotesis diterima kecuali hipotesis 1.

Tabel 5. Nilai Cross Loading
Table 5. Cross Loading Values

Indicators	Creativity	Emotional intelligence	Grit	Work engagement	Indicators	Creativity	Emotional intelligence	Grit	Work engagement
CR01	0,707	0,328	0,281	0,342	EI10	0,442	0,728	0,470	0,412
CR02	0,636	0,295	0,242	0,288	EI11	0,451	0,740	0,442	0,441
CR03	0,673	0,331	0,272	0,308	EI12	0,436	0,726	0,453	0,425
CR04	0,813	0,410	0,367	0,439	EI13	0,389	0,636	0,321	0,350
CR05	0,792	0,545	0,500	0,497	EI14	0,434	0,697	0,318	0,370
CR06	0,728	0,495	0,420	0,414	EI15	0,332	0,619	0,253	0,324
CR07	0,777	0,441	0,446	0,498	EI16	0,370	0,655	0,362	0,346
CR08	0,795	0,540	0,513	0,509	G01	0,284	0,444	0,615	0,512
CR09	0,801	0,538	0,446	0,495	G02	0,277	0,428	0,665	0,442
CR10	0,884	0,382	0,365	0,396	G05	0,413	0,512	0,777	0,571
CR11	0,889	0,502	0,431	0,467	G07	0,443	0,518	0,819	0,516
CR12	0,807	0,448	0,342	0,429	G08	0,372	0,294	0,687	0,431
CR13	0,839	0,393	0,377	0,404	WE01	0,478	0,502	0,633	0,880
EI01	0,453	0,819	0,523	0,483	WE02	0,501	0,477	0,628	0,850
EI02	0,398	0,820	0,501	0,425	WE03	0,457	0,529	0,593	0,837
EI03	0,394	0,814	0,527	0,450	WE04	0,438	0,477	0,608	0,894
EI04	0,459	0,721	0,547	0,535	WE05	0,464	0,443	0,579	0,826
EI05	0,377	0,740	0,436	0,377	WE06	0,409	0,468	0,516	0,725
EI06	0,362	0,769	0,452	0,429	WE07	0,392	0,475	0,485	0,740
EI07	0,390	0,745	0,498	0,442	WE08	0,308	0,392	0,431	0,672
EI08	0,413	0,757	0,455	0,446	WE09	0,496	0,529	0,519	0,762
EI09	0,541	0,743	0,620	0,617					

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas
Table 6. Reliability Test Results

Variable	Cronbach's alpha	Composite Reliability	Description
Grit	0,756	0,769	Reliable
Work engagement	0,929	0,936	Reliable
Emotional intelligence	0,943	0,947	Reliable
Creativity	0,947	0,954	Reliable

Tabel 7. Hasil Uji Pengaruh Langsung
Table 7. Direct Effect Results

Hypothesis	t-statistics	P values	Description
Grit → Creativity	1,564	0,118	Rejected
Grit → Work engagement	19,517	0,000	Accepted
Grit → Emotional intelligence	14,919	0,000	Accepted
Work engagement → Creativity	3,861	0,000	Accepted
Emotional intelligence → Creativity	4,918	0,000	Accepted

Tabel 8. Hasil uji pengaruh tidak langsung
Table 8. Indirect Effect Results

Hypothesis	t-statistics	P values	Description
Grit → Work engagement → Creativity	4,505	0,000	Accepted
Grit → Emotional intelligence → Creativity	3,619	0,000	Accepted

Hipotesis 1 penelitian ini tidak diterima yaitu *grit* tidak memiliki pengaruh secara langsung terhadap *creativity* seperti tertera pada Tabel 7 dimana nilai *t-statistics* berada pada angka 1,564 dengan nilai *p value* 0,118. Hasil penelitian ini menjawab *research gap* terkait pengaruh *grit* terhadap *creativity*. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Gonlepa *et al.* (2023) serta Widodo & Gunawan (2021) 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 dengan nilai *t-statistics* 19,517 dan *p value* 0,000. *Work engagement* dipengaruhi oleh *job resources* yang merupakan aspek lingkungan fisik, sosial, organisasi yang berfungsi sebagai media untuk mencapai tujuan serta *personal resources* yang merupakan sumber daya pribadi yang meliputi keyakinan terhadap diri sendiri. Penelitian 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. Pekerja yang terlibat dan mampu tenggelam dengan pekerjaannya dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi *grit* yaitu minat. Individu yang mampu menikmati pekerjaannya dalam jangka waktu yang lama akan menimbulkan minat yang menjadi faktor internal yang mempengaruhi *grit*. Dengan *grit* yang tinggi, individu mampu untuk tidak mudah menyerah bahkan ketika ada rintangan dalam pekerjaannya bahkan menjadikan kegagalan sebagai cambuk agar makin berusaha dalam mencapai tujuan dan merupakan individu yang tekun dalam bekerja

sehingga kesimpulan yang ditemukan adalah *grit* dapat mempengaruhi *work engagement* pekerja di industri ekonomi kreatif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *grit* memengaruhi *emotional intelligence* atau dengan kata lain hipotesis 3 diterima dengan nilai *t-statistics* 14,919 dan *p value* 0,000. *Emotional intelligence* merupakan bentuk kecerdasan sosial yang mencakup pemahaman akan emosi dan informasi yang diterima serta kapasitas untuk mengelolanya (Kwapisz *et al.* 2022). *Emotional intelligence* juga mencakup kompetensi interpersonal dan intrapersonal, manajemen stres, serta kemampuan untuk beradaptasi dan mengendalikan suasana hati (Zarifsanaicy *et al.* 2022). Kompetensi ini penting untuk dimiliki oleh individu bahkan dalam berbagai konteks. Kecerdasan emosional inilah yang dapat mempertahankan ketekunan serta minat mereka terhadap suatu hal atau pekerjaan meskipun dihadapkan oleh tantangan. Namun, masih sedikit penelitian yang mengkaji hubungan antara *grit* dengan *emotional intelligence* seseorang. 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 dengan nilai *t-statistics* 3,861 dan *p value* 0,000. 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 dengan nilai *t-statistics* 4,918 dan *p value* 0,000. Penelitian Alzoubi & 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* dengan nilai *t-statistics* 4,505 dan *p value* 0,000. Semangat dan ketekunan merupakan alat ukur utama daripada *grit*. Pekerja yang kreatif memiliki ketekunan yang tinggi, juga memberikan pengaruh yang kuat terhadap kreativitas individu yang menerima penghargaan (Gonlepa *et al.* 2023). Hal ini membuktikan bahwa individu perlu kegigihan dalam menghadapi segala tantangan untuk menjadi kreatif. 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. 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. Hal ini juga berkaitan dengan saran dari penelitian sebelumnya untuk meneliti objek penelitian yaitu pekerja yang tidak bekerja sambil melakukan studi, karena mereka cenderung lebih fokus terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Kriteria responden yang bekerja pada industri ekonomi kreatif selama lebih dari satu tahun juga mendukung opini bahwa keterlibatan pekerja dalam pekerjaannya dalam jangka waktu yang lama mampu menimbulkan kreativitas dalam pekerjaannya sehingga kesimpulan yang ditemukan adalah *grit* pekerja dapat mempengaruhi kreativitasnya dalam bekerja melalui *work engagement* sebagai variabel mediasi pada industri ekonomi kreatif.

Hipotesis terakhir pada penelitian ini diterima bahwa *grit* berpengaruh terhadap *creativity* melalui *emotional intelligence* dengan nilai *t-statistics* 3,619 dan *p value* 0,000. Pekerja yang menunjukkan semangat serta ulet dalam bekerja dapat secara positif mengubah nilai yang melekat pada masing-masing individu dan mampu untuk menyalakan kreativitas dalam bekerja (Chaudhary & Akhouri, 2019; Ran *et al.* 2022). *Creativity* dijabarkan sebagai hasil dari emosi masing-masing individu, sehingga emosi turut berperan terhadap *creativity* yang dihasilkan oleh individu. SDM di Indonesia disebut kurang kreatif dalam mengimplementasikan ilmu yang mereka miliki, padahal mereka sedang bersaing di era revolusi industri 4.0 yang menjadikan *creativity* sebagai *skill* yang wajib dimiliki oleh individu. 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 masalah dan hal ini sangat berlaku kepada individu yang bekerja di industri ekonomi kreatif yang serba dinamis. Penelitian ini menggunakan variabel mediasi kedua berupa *emotional intelligence* karena berupaya untuk mengikuti arahan dari penelitian

oleh Gonlepa *et al.* (2023) untuk menambahkan lebih banyak variabel mediasi pada hubungan antara *grit* dan *creativity*.

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 & 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 pekerjaannya, sehingga mereka dapat terus menciptakan pendekatan-pendekatan baru dan kreatif untuk menjadi pekerja yang lebih baik lagi.

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

Berdasarkan temuan ini, dalam jangka pendek, pemimpin dan praktisi industri ekonomi kreatif perlu untuk meningkatkan keterlibatan pekerja melalui pelatihan dan dukungan yang ditargetkan, sementara para pemimpin perlu mengatasi masalah motivasi dengan menyediakan peluang pengembangan yang disesuaikan. 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 dibina dalam jangka panjang dalam upaya untuk mendorong kecerdasan emosional dan inovasi pekerja. Organisasi juga dapat meningkatkan *teamwork* dalam organisasi serta mampu memberikan saran dan masukan yang konstruktif untuk membawa pekerja ke dalam kesempatan menciptakan ide-ide baru dalam upaya untuk memecahkan masalah.

Melalui hasil dari penelitian ini, saran yang dapat diberikan kepada pekerja adalah pekerja diharapkan dapat aktif mengikuti atau menggunakan fasilitas yang disediakan oleh organisasi dalam rangka untuk meningkatkan minat, tujuan, praktik, serta harapan dalam pekerjaan sehingga dapat lebih mengenal minat dan tujuan mereka dalam pekerjaannya. Pekerja perlu secara aktif mengambil kesempatan untuk terus belajar dan berani dalam mengambil keputusan secara mandiri ketika diberi kesempatan. Di sisi lain, pekerja perlu mengambil jeda sejenak sebelum bertindak untuk belajar mengerti dan mengontrol emosi-emosi yang dirasakannya ketika berada pada kondisi tertentu saat bekerja. Hal ini berguna agar pekerja menjadi lebih peka terhadap emosi yang dirasakan dan mampu mengontrolnya dengan baik dalam melakukan pekerjaan. Tidak hanya itu, pekerja dapat terus belajar ilmu-ilmu yang diperlukan dalam industri ini dan mengelilingi diri dengan rekan kerja maupun *role model* yang menghargai dan mendorong penciptaan kreativitas pekerja.

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

- 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 NU, 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 HM, 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. *Kemampuan digital pekerja Indonesia belum memadai, kenapa?* <https://www.cnbcindonesia.com/news/20220810100050-4-362542/kemampuan-digital-pekerja-indonesia-belum-memadai-kenapa>. [5 Maret 2023]
- Asif *et al.* 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 AB, Albrecht, S. 2018. Work engagement: current trends. *Career Development International* 23(1): 4–11. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2017-0207>
- Bakker AB *et al.* 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 JAD. 2021. Beyond passion and perseverance: Review and future research initiatives on the science of grit. *Frontiers in Psychology* 11, Article 545526. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.545526>
- de Waal A *et al.* 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 DJ, Goodman FR, Kashdan TB. 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>
- Farida NF, Hendarsjah H. 2022. Peran pelatihan dengan mediasi kesesuaian pekerjaan, pembelajaran, dan keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai pemerintah Kota Madiun. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen* 8(1): 1–12. <https://doi.org/10.17358/jabm.8.1.302>
- Febrianty F *et al.* 2020. *Manajemen perubahan perusahaan di era transformasi digital*. Yayasan Kita Menulis.
- Gonlepa MK, Dilawar S, Amosun TS. 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 MG *et al.* 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 *et al.* 2021. *Classroom Companion: Business Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R*. Springer Nature Switzerland AG.
- Inam A *et al.* 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 SL *et al.* 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>
- Kementerian Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia. 2020. Disiplin 3M, kunci utama tekan penularan Covid-19. https://www.kominfo.go.id/content/detail/29899/disiplin-3m-kunci-utama-tekan-penularan-covid-19/0/sorotan_media. [9 Maret 2023].
- Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif/Badan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia. 2021. Penguatan ekosistem digital dalam sektor ekonomi kreatif di Indonesia. <https://kemenparekraf.go.id/ragam-ekonomi-kreatif/Penguatan-Ekosistem-Digital-dalam-Sektor-Ekonomi-Kreatif-di-Indonesia>. [4 Maret 2023].
- 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 MY, Lee HJ. 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 *et al.* 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>
- Nguyen H. 2021, Maret 19. Roughly a third of consumers globally engaged with social media ads more amid the pandemic. <https://yougov.co.uk/topics/entertainment/articles-reports/2021/03/19/global-social-media-ad-engagement-poll>. [9 Maret 2023].
- Noor NMM *et al.* 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>

- Phuong TH, 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>
- Pradipta HA, Martdianty F. 2023. Effect of flexible working arrangement on employee performance: Mediating role of work engagement and supervisor support in Indonesia digital startup. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen* 9(2): 512–522. <https://doi.org/10.17358/jabm.9.2.512>
- Ran Zou *et al.* 2022. The impact of emotional intelligence on career decision-making difficulties and generalized self-efficacy among university students in China. *Psychology Research and Behavior Management* 15: 865–874. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S358742>
- Rodrigues AP *et al.* 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>
- Shafi M *et al.* 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(02): 284–302. <https://doi.org/10.1017/jmo.2018.60>
- 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 *et al.* 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. SDM yang kreatif, inovatif, dan produktif. <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kanwil-jateng/baca-artikel/12739/SDM-yang-Kreatif-Inovatif-dan-Produktif.html>. [5 Maret 2023].
- van Zyl LE *et al.* 2022. Person-environment fit and task performance: exploring the role(s) of grit as a personal resource. *Current Psychology* 42: 23560–23579. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03461-9>
- Widodo W, Gunawan RMB. (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>
- WonderfulIndonesia.n.d. 17creativeeconomysubsectors in Indonesia that you must know!. <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.> [9 Maret 2023].
- World Economic Forum. 2020. The future of jobs report 2020. <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020/>. [9 Maret 2023].
- Yodchai N, Ly PTM, Tran LTT. 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>
- Zarifsanaiy N *et al.* 2022. The effects of digital storytelling with group discussion on social and emotional intelligence among female elementary school students. *Cogent Psychology* 9(1): 1–16. <https://doi.org/10.1080/23311908.2021.2004872>

**10. Bukti konfirmasi hasil proofread untuk publish
(20 Juni 2024)**

Sherly Rosalina Tanoto <sherlytanoto@petra.ac.id>
To: Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen <jabm.ipb@gmail.com>

Thu, Jun 20, 2024 at 1:00 PM

Yth. Tim Redaksi JABM,

Bersama dengan email ini, perkenankan kami melampirkan revisi kami sebagai berikut:

1. Tambahkan abstrak untuk bagian conclusion dan originality/value

2. **Koreksi untuk gambar kerangka penelitian yang letak hipotesis 4-7 keliru** - tidak sesuai dengan naskah/content

3. Typo di bagian saran di halaman 214

Adapun text untuk:

- Conclusion: Grit influences creativity indirectly via work engagement and emotional intelligence. Enhancing these factors is crucial for fostering creativity in individuals with high grit.

• Originality: This study reveals the indirect effects of grit on creativity through work engagement and emotional intelligence among Indonesian creative workers. It challenges previous findings of a direct link, offering valuable insights for boosting creativity in the digital economy.

Kami lampirkan pula naskah dalam bentuk PDF.

Terima kasih banyak atas perhatian Bapak/Ibu.
[Quoted text hidden]

—
Blessings,
Sherly Rosalina Tanoto

 Sherly Rosalina Tanoto.pdf

805K

PENGARUH GRIT TERHADAP KREATIVITAS MELALUI EMOTIONAL
INTELLIGENCE DAN WORK ENGAGEMENT PADA PEKERJA DI INDUSTRI
EKONOMI KREATIF

*THE EFFECT OF GRIT ON CREATIVITY THROUGH EMOTIONAL INTELLIGENCE AND
WORK ENGAGEMENT IN WORKERS IN THE CREATIVE ECONOMY INDUSTRY*

Sherly Rosalina Tanoto¹, Gabriella Alexandra Soenyoto

School of Business and Management, Universitas Kristen Petra
Jl. Siwalankerto 121-131 Surabaya 6026, Indonesia

Article history:

Received
29 May 2023

Revised
30 July 2023

Accepted
3 August 2023

Available online
31 January 2024

This is an open access
article under the CC BY
license ([https://
creativecommons.org/
licenses/by/4.0/](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/))



OPEN ACCESS

Abstract:

Background: 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.

Purpose: This study examines the influence of grit on creativity through work engagement and emotional intelligence among workers in the creative economy.

Design/methodology/approach: Data from 301 creative workers were analyzed using the Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) method

Findings/Result: The research findings indicate that grit does not have a direct impact on creativity. Grit indirectly affects creativity through work engagement and emotional intelligence.

Conclusion:

Originality/value (State of the art):

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

¹Corresponding author:
Email: sherlytanoto@petra.ac.id

PENDAHULUAN

Peristiwa pandemi *coronavirus disease* 2019 (COVID-19) membawa dampak yang signifikan pada keseluruhan kehidupan masyarakat. Mulai dari kampanye untuk rajin mencuci tangan, peraturan wajib mengenakan masker, hingga larangan berupa *social distancing* (Kementerian Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia 2020). Adanya keterbatasan jarak selama masa pandemi COVID-19 memunculkan sebuah gaya hidup baru di masyarakat yang lebih banyak mengandalkan media digital, terlebih untuk berkomunikasi. Data yang ditemukan dari Desember 2020-Januari 2021 (Nguyen, 2021), selama pandemik COVID-19 jumlah penggunaan media sosial secara global naik hingga 30%. Pemerintah melihat adanya peluang yang cukup besar dari perubahan gaya hidup masyarakat. Hal itu mendorong pemerintah untuk menetapkan target, yaitu 30 juta industri kreatif mampu masuk ke ekosistem digital pada tahun 2024 (Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif/Badan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia 2021). Hal ini diharapkan dapat menjadi momentum kebangkitan ekonomi nasional, secara khusus pada sektor ekonomi kreatif.

Target pemerintah akan sektor ekonomi kreatif pada 2024 didasari oleh pandemi COVID-19 yang memberikan dampak cukup besar untuk sektor ekonomi kreatif secara global. Sektor ekonomi kreatif di Amerika Serikat, berdasarkan data dari Creative Economy Final, mencatat adanya kehilangan 2,7 juta pekerjaan serta sekitar US\$150 miliar pemasukan selama bulan April-Juli 2020 (Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif/Badan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia 2021). Hal ini dikarenakan adanya penurunan pada sektor industri kreatif nasional di Amerika Serikat. Kondisi serupa juga terjadi di Indonesia yang tampak melalui data dari Outlook Pariwisata & Ekonomi Kreatif Indonesia 2020/2021, bahwa estimasi pertumbuhan 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 (Wonderful Indonesia *no date*). Penurunan angka tersebut tentunya menimbulkan dampak besar bagi ekonomi secara nasional. Maka dari itu, pemerintah

menempatkan harapan besar agar pelaku ekonomi kreatif segera memasuki ekosistem digital. Neil Himam selaku Deputy 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 (Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif/Badan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia 2021).

Berbagai langkah telah dan sedang diupayakan oleh pemerintah dalam adaptasi menuju ekosistem digital, salah satunya adalah peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM). Hal ini juga didukung oleh pendapat dari Ida Fauziah, Menteri Ketenagakerjaan mengemukakan bahwa kelemahan dari SDM di Indonesia adalah kemampuan dalam mengimplementasikan ilmu yang mereka miliki (Anam 2022). SDM di Indonesia masih kurang kreatif untuk menjelajahi ilmu digital yang mereka miliki agar dapat menghasilkan sesuatu. Hal ini juga mendapat validasi dari salah satu pemimpin organisasi yang bergerak di industri ekonomi kreatif subsektor kuliner yang menceritakan bahwa ia telah melakukan pergantian karyawan pada posisi yang sama sebanyak tiga kali dalam satu tahun. Kejadian tersebut terjadi karena individu yang menempati posisi tersebut tidak memenuhi ekspektasi pemimpin organisasi untuk dapat memberikan ide-ide kreatif terkait pengembangan organisasi melalui sosial media. Dalam mencapai target pemerintah untuk masuk ke ekosistem digital, organisasi perlu sumber daya manusia ini untuk menggerakkan sistem. Pasalnya, SDM merupakan sebuah aset yang tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya dan keberadaannya sangat vital di organisasi perusahaan (Febrianty *et al.* 2020). Memasuki ekosistem digital menuntut SDM untuk menjadi lebih kreatif, inovatif, serta memiliki daya saing (Umam 2018). Sebelumnya, Future of Jobs Report menunjukkan bahwa creativity merupakan salah satu dari lima skill 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, Ly & Tran 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 (Jordan *et al.* 2019; Kim *et al.* 2019; Datu 2021; Agrawal *et al.* 2022). 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* (Widodo & Gunawan 2021; Sun 2022; Gonlepa, Dilawar & Amosun 2023). Hal ini didukung oleh pernyataan bahwa individu yang memiliki *grit* mampu mengkombinasikan semangat (*passion*), perhatian (*attention*), dan komitmen untuk mencapai tujuan jangka panjang (Disabato, Goodman & Kashdan 2019).

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; Farida & Hendarsjah 2022; Pradipta & Martdianty 2023).

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, Altinay & De Vita 2018).

Model penelitian yang akan diuji dalam penelitian ini merupakan pengembangan dari tiga penelitian terdahulu, yaitu Gonlepa *et al.* (2023), Ain, Munir & Suncel (2021), dan Silva & 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* (Widodo & Gunawan 2021; Sun 2022). 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. 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*).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan angket yang diadaptasi dari penelitian terdahulu (Chaudhary & Akhouri, 2019; Phuong & Takahashi, 2021; Kwapisz *et al.* 2022; Gonlepa *et al.* 2023). 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 & 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 & 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 emotion 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.

Metode penelitian dapat dilihat pada Gambar 1 yang menunjukkan pengaruh hubungan dari empat variabel penelitian, yaitu *grit* (X), *creativity* (Y), *work engagement* (Z₁) dan *emotional intelligence* (Z₂). Hipotesis penelitian ini mencoba untuk menunjukkan pengaruh *grit* terhadap *creativity* melalui *work engagement* dan *emotional intelligence* sebagai variabel mediasi pada pekerja di industri ekonomi kreatif di Indonesia sebagai berikut:

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). 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,

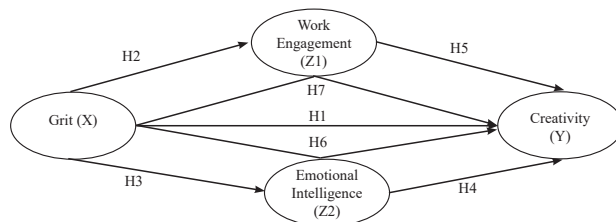
pekerja dengan *work engagement* yang tinggi memiliki kapasitas lebih untuk mengatasi stres dengan baik sehingga memungkinkan mereka untuk berpikir lebih kreatif (Asif *et al.* 2019). Kata lainnya, semakin tinggi *work engagement* individu dalam organisasi, semakin tumbuh pula kemampuan individu untuk 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 didasari oleh pemahaman bahwa *creativity* merupakan hasil dari emosi. Berdasarkan paparan tersebut, dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H₅: *Emotional intelligence* berpengaruh terhadap *Creativity*



Gambar 1. Kerangka Penelitian
Figure 1. Research Framework

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 rintangan. 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: H₃: *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: H₄: *Grit* berpengaruh terhadap *Creativity* melalui *Emotional intelligence*

Pengumpulan data dilakukan selama 8 minggu (April-Juni 2023) yang telah disebarakan secara *online* melalui media sosial menghasilkan 301 responden sesuai 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. Responden penelitian ini sebagian besar berusia antara 26-30 tahun, mencapai 41,53% atau sebanyak 125 orang, diikuti oleh rentang usia 21-25 tahun, sebanyak 34,55% atau 104 orang. Profil mereka menunjukkan bahwa pekerja di subsektor kuliner mendominasi, mencapai 47,51% atau sebanyak 143 orang, diikuti oleh subsektor fesyen, sebanyak 35,22% atau 106 orang, sementara subsektor kriya menempati posisi terakhir, sebanyak 17,28% atau 52 orang. Komposisi jenis kelamin responden terdiri dari 171 wanita (56,81%) dan 130 pria (43,19%). Mayoritas responden telah bekerja selama 1-3 tahun, mencapai 185 orang (61,46%), diikuti oleh responden dengan pengalaman kerja 4-6 tahun, sebanyak 77 orang (25,58%). Lokasi kerja responden utamanya di Jawa, mencapai 261 orang (86,71%), disusul oleh Bali dan Kepulauan Nusa Tenggara dengan 20 responden (6,64%), Sulawesi dengan 9 responden (2,99%), Kalimantan dengan 5 responden (1,66%), Papua dengan 4 responden (1,33%), dan Sumatera dengan 2 responden (0,66%). Pekerja dengan pendidikan terakhir sarjana merupakan kelompok terbesar dengan jumlah 165 orang (54,82%), diikuti oleh mereka yang memiliki pendidikan SMA/SMK sebanyak 92 orang (30,56%). Tabel 1 menggambarkan profil demografis responden penelitian.

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.

Tabel 1. Profil demografis responden

Characteristics		Frequency	Percentage (%)
Jenis Kelamin (Gender)	Pria (male)	130	43,19
	Perempuan (female)	171	56,81
Usia (Age)	< 20 tahun (years)	11	3,65
	21-25 tahun (years)	104	34,55
	26-30 tahun (years)	125	41,56
	31-35 tahun (years)	22	7,31
	36-45 tahun (years)	22	7,31
	46-54 tahun (years)	15	4,98
	> 55 tahun (years)	2	0,66
Subsektor (Sector)	Fesyen (fashion)	106	35,22
	Kriya (craft)	52	17,28
	Kuliner (culinary)	143	47,51
Masa Kerja (Work Experience)	1-3 tahun (years)	185	61,46
	4-6 tahun (years)	77	25,58
	7-9 Tahun (years)	16	5,32
	>10 tahun (years)	23	7,64
Domisili (Domicile)	Bali & Kepulauan Nusa Tenggara	20	6,64
	Jawa	261	86,71
	Kalimantan	5	1,66
	Maluku & Maluku Utara	-	-
	Papua	4	1,33
	Sulawesi	9	2,99
	Sumatera	2	0,66
Pendidikan (Education)	SMA/SMK (Highschool)	92	30,56
	Diploma	37	12,29
	Sarjana (Undergraduate)	165	54,82
	Pascasarjana (Postgraduate)	7	2,33

HASIL

Berdasarkan hasil crosstab pada Tabel 2, terdapat empat variabel penelitian yang diamati: *Grit*, *Work Engagement*, *Emotional Intelligence*, dan *Creativity*, yang dipandang dari sudut pandang subsektor ekonomi kreatif, yaitu kuliner (*culinary*), kriya (*craft*), dan fesyen (*fashion*), serta berdasarkan rentang usia responden. Untuk variabel *grit*, hasil menunjukkan bahwa responden dalam subsektor fesyen memiliki nilai tertinggi pada variabel *Grit*, dengan *mean* sebesar 4,295, sedangkan responden dalam subsektor kriya memiliki nilai terendah dengan *mean* sebesar 4,238. Sedangkan untuk variabel *work engagement*, responden dalam subsektor fesyen juga memiliki nilai tertinggi pada variabel ini, dengan *mean* sebesar 4,393, sementara responden dalam subsektor kriya memiliki *mean* terendah sebesar 4,132. Kemudian, untuk variabel *emotional intelligence*, yang mencerminkan kemampuan individu dalam mengelola emosi dan

hubungan interpersonal, menunjukkan variasi yang cukup besar antara subsektor. Responden dalam subsektor kriya memiliki *mean* tertinggi sebesar 4,313, sementara subsektor kuliner memiliki *mean* terendah dengan nilai 4,252. Untuk variabel *creativity*, yang menggambarkan kemampuan untuk menghasilkan ide-ide baru dan orisinal, juga menunjukkan perbedaan yang signifikan antara subsektor. Responden dalam subsektor fesyen memiliki nilai tertinggi pada variabel *Creativity* dengan *mean* sebesar 4,004, sementara subsektor kriya memiliki *mean* terendah sebesar 3,922.

Dalam subsektor kuliner, secara umum, tingkat *grit*, *work engagement*, dan *emotional intelligence* cenderung stabil di sebagian besar rentang usia. Namun, ada penurunan yang cukup signifikan pada tingkat *creativity* pada responden berusia 36-45 tahun. Hal ini mungkin menunjukkan adanya tantangan tertentu dalam mempertahankan tingkat kreativitas di usia tersebut dalam industri kuliner. Di sektor kriya,

terlihat variasi yang cukup signifikan antara kelompok usia dalam hal tingkat *grit*, *work engagement*, *emotional intelligence*, dan *creativity*. Di beberapa kelompok usia, seperti responden berusia < 20 tahun dan 21-25 tahun, terlihat penurunan pada tingkat *creativity*. Ini bisa menjadi sinyal perluasan dalam menciptakan lingkungan yang mendukung kreativitas bagi generasi muda dalam industri kriya. Sementara itu, dalam subsektor fesyen, tingkat *creativity* menunjukkan variasi yang signifikan antara kelompok usia. Terlihat bahwa responden berusia 46-54 tahun memiliki *mean* variabel tertinggi untuk *creativity*, yang mungkin mencerminkan pengalaman dan keahlian yang telah dikembangkan dari waktu ke waktu. Ini menunjukkan pentingnya pengalaman dalam mendukung kreativitas dalam industri fesyen.

Secara keseluruhan, analisis ini menunjukkan bahwa faktor usia dapat mempengaruhi persepsi terhadap variabel yang diamati, seperti *grit*, *work engagement*, *emotional intelligence*, dan *creativity*, dalam konteks subsektor ekonomi kreatif tertentu. Analisis ini memberikan wawasan penting tentang bagaimana faktor demografis, terutama usia, memengaruhi persepsi terhadap variabel kunci seperti *grit*, *work engagement*, *emotional intelligence*, dan *creativity* dalam industri

kreatif. Temuan ini memiliki implikasi signifikan, termasuk dalam perencanaan pengembangan karir, strategi manajemen tenaga kerja, pengembangan produk dan layanan, serta pengambilan keputusan strategis. Misalnya, memahami bahwa kreativitas cenderung menurun pada usia tertentu dalam suatu subsektor ekonomi kreatif dapat mendorong upaya untuk menyediakan pelatihan atau sumber daya tambahan untuk mendukung kreativitas di antara kelompok usia tersebut. Dengan memahami dinamika demografis ini, organisasi dapat menyesuaikan strategi mereka dengan lebih baik, meningkatkan kinerja, dan merespons kebutuhan pasar dengan lebih efektif dalam industri kreatif.

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* (Tabel 3). 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 4 dimana nilai AVE seluruh variabel adalah > 0,5.

Tabel 2. Analisis crosstab usia responden dan mean variabel
Table 2. Crosstab analysis of respondent age and variable mean

Subsektor (Subsector)	Usia (Age)	Mean			
		Grit	Work Engagement	Emotional Intelligence	Creativity
Kuliner (culinary)		4,239	4,291	4,252	4,030
	< 20 tahun	4,094	4,056	4,563	3,654
	21-25 tahun	4,123	4,218	3,906	3,846
	26-30 tahun	4,397	4,397	4,296	4,121
	31-35 tahun	4,250	4,267	4,206	4,254
	36-45 tahun	4,125	4,128	3,981	3,479
	46-54 tahun	4,281	4,417	4,344	4,413
Kriya (craft)	> 55 tahun	4,125	4,667	3,906	3,846
		4,238	4,335	4,132	3,922
	< 20 tahun	4,000	3,926	4,333	4,282
	21-25 tahun	4,196	4,444	4,313	4,038
	26-30 tahun	4,415	4,399	4,165	3,951
	31-35 tahun	3,938	4,444	4,016	3,769
	36-45 tahun	4,167	4,370	3,667	4,026
Fesyen (fashion)	46-54 tahun	4,042	3,963	3,802	3,410
		4,295	4,393	4,264	4,004
	< 20 tahun	4,281	4,861	4,547	4,038
	21-25 tahun	4,184	4,361	4,146	3,996
	26-30 tahun	4,383	4,416	4,363	4,031
	31-35 tahun	4,344	4,319	4,227	4,096
	36-45 tahun	4,063	4,111	3,927	3,513
	46-54 tahun	5,000	4,778	4,813	5,000

Tabel 3. Nilai Outer Loading
Table 3 Outer Loading Values

Variable	Indicators	Loading Factor	Description	Variable	Indicators	Loading Factor	Description
Grit	G01	0,615	Valid	Creativity	EI09	0,743	Valid
	G02	0,665	Valid		EI10	0,728	Valid
	G05	0,766	Valid		EI11	0,740	Valid
	G07	0,819	Valid		EI12	0,726	Valid
	G08	0,687	Valid		EI13	0,636	Valid
Work engagement	WE01	0,880	Valid		EI14	0,697	Valid
	WE02	0,850	Valid		EI15	0,619	Valid
	WE03	0,837	Valid		EI16	0,655	Valid
	WE04	0,894	Valid		CR01	0,707	Valid
	WE05	0,826	Valid		CR02	0,636	Valid
	WE06	0,725	Valid		CR03	0,673	Valid
	WE07	0,740	Valid		CR04	0,813	Valid
	WE08	0,672	Valid		CR05	0,792	Valid
	WE09	0,762	Valid		CR06	0,728	Valid
Emotional intelligence	EI01	0,819	Valid		CR07	0,777	Valid
	EI02	0,820	Valid		CR08	0,795	Valid
	EI03	0,814	Valid		CR09	0,801	Valid
	EI04	0,721	Valid		CR10	0,884	Valid
	EI05	0,740	Valid		CR11	0,889	Valid
	EI06	0,769	Valid		CR12	0,807	Valid
	EI07	0,745	Valid		CR13	0,839	Valid
	EI08	0,757	Valid				

Tabel 4 Nilai AVE
Table 4 AVE Values

Variable	AVE	Description
Grit	0,510	Valid
Work engagement	0,643	Valid
Emotional intelligence	0,541	Valid
Creativity	0,614	Valid

Tabel 5 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 6 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.

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 7 dan Tabel 8 menampilkan hasil uji pengaruh langsung dan tidak langsung. Seperti yang dapat dilihat pada kedua tabel tersebut, seluruh hipotesis diterima kecuali hipotesis 1.

Tabel 5. Nilai Cross Loading
Table 5. Cross Loading Values

Indicators	Creativity	Emotional intelligence	Grit	Work engagement	Indicators	Creativity	Emotional intelligence	Grit	Work engagement
CR01	0,707	0,328	0,281	0,342	EI10	0,442	0,728	0,470	0,412
CR02	0,636	0,295	0,242	0,288	EI11	0,451	0,740	0,442	0,441
CR03	0,673	0,331	0,272	0,308	EI12	0,436	0,726	0,453	0,425
CR04	0,813	0,410	0,367	0,439	EI13	0,389	0,636	0,321	0,350
CR05	0,792	0,545	0,500	0,497	EI14	0,434	0,697	0,318	0,370
CR06	0,728	0,495	0,420	0,414	EI15	0,332	0,619	0,253	0,324
CR07	0,777	0,441	0,446	0,498	EI16	0,370	0,655	0,362	0,346
CR08	0,795	0,540	0,513	0,509	G01	0,284	0,444	0,615	0,512
CR09	0,801	0,538	0,446	0,495	G02	0,277	0,428	0,665	0,442
CR10	0,884	0,382	0,365	0,396	G05	0,413	0,512	0,777	0,571
CR11	0,889	0,502	0,431	0,467	G07	0,443	0,518	0,819	0,516
CR12	0,807	0,448	0,342	0,429	G08	0,372	0,294	0,687	0,431
CR13	0,839	0,393	0,377	0,404	WE01	0,478	0,502	0,633	0,880
EI01	0,453	0,819	0,523	0,483	WE02	0,501	0,477	0,628	0,850
EI02	0,398	0,820	0,501	0,425	WE03	0,457	0,529	0,593	0,837
EI03	0,394	0,814	0,527	0,450	WE04	0,438	0,477	0,608	0,894
EI04	0,459	0,721	0,547	0,535	WE05	0,464	0,443	0,579	0,826
EI05	0,377	0,740	0,436	0,377	WE06	0,409	0,468	0,516	0,725
EI06	0,362	0,769	0,452	0,429	WE07	0,392	0,475	0,485	0,740
EI07	0,390	0,745	0,498	0,442	WE08	0,308	0,392	0,431	0,672
EI08	0,413	0,757	0,455	0,446	WE09	0,496	0,529	0,519	0,762
EI09	0,541	0,743	0,620	0,617					

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas
Table 6. Reliability Test Results

Variable	Cronbach's alpha	Composite Reliability	Description
Grit	0,756	0,769	Reliable
Work engagement	0,929	0,936	Reliable
Emotional intelligence	0,943	0,947	Reliable
Creativity	0,947	0,954	Reliable

Tabel 7. Hasil Uji Pengaruh Langsung
Table 7. Direct Effect Results

Hypothesis	t-statistics	P values	Description
Grit → Creativity	1,564	0,118	Rejected
Grit → Work engagement	19,517	0,000	Accepted
Grit → Emotional intelligence	14,919	0,000	Accepted
Work engagement → Creativity	3,861	0,000	Accepted
Emotional intelligence → Creativity	4,918	0,000	Accepted

Tabel 8. Hasil uji pengaruh tidak langsung
Table 8. Indirect Effect Results

Hypothesis	t-statistics	P values	Description
Grit → Work engagement → Creativity	4,505	0,000	Accepted
Grit → Emotional intelligence → Creativity	3,619	0,000	Accepted

Hipotesis 1 penelitian ini tidak diterima yaitu *grit* tidak memiliki pengaruh secara langsung terhadap *creativity* seperti tertera pada Tabel 7 dimana nilai *t-statistics* berada pada angka 1,564 dengan nilai *p value* 0,118. Hasil penelitian ini menjawab *research gap* terkait pengaruh *grit* terhadap *creativity*. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Gonlepa *et al.* (2023) serta Widodo & Gunawan (2021) 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 dengan nilai *t-statistics* 19,517 dan *p value* 0,000. *Work engagement* dipengaruhi oleh *job resources* yang merupakan aspek lingkungan fisik, sosial, organisasi yang berfungsi sebagai media untuk mencapai tujuan serta *personal resources* yang merupakan sumber daya pribadi yang meliputi keyakinan terhadap diri sendiri. Penelitian 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. Pekerja yang terlibat dan mampu tenggelam dengan pekerjaannya dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi *grit* yaitu minat. Individu yang mampu menikmati pekerjaannya dalam jangka waktu yang lama akan menimbulkan minat yang menjadi faktor internal yang mempengaruhi *grit*. Dengan *grit* yang tinggi, individu mampu untuk tidak mudah menyerah bahkan ketika ada rintangan dalam pekerjaannya bahkan menjadikan kegagalan sebagai cambuk agar makin berusaha dalam mencapai tujuan dan merupakan individu yang tekun dalam bekerja

sehingga kesimpulan yang ditemukan adalah *grit* dapat mempengaruhi *work engagement* pekerja di industri ekonomi kreatif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *grit* memengaruhi *emotional intelligence* atau dengan kata lain hipotesis 3 diterima dengan nilai *t-statistics* 14,919 dan *p value* 0,000. *Emotional intelligence* merupakan bentuk kecerdasan sosial yang mencakup pemahaman akan emosi dan informasi yang diterima serta kapasitas untuk mengelolanya (Kwapisz *et al.* 2022). *Emotional intelligence* juga mencakup kompetensi interpersonal dan intrapersonal, manajemen stres, serta kemampuan untuk beradaptasi dan mengendalikan suasana hati (Zarifsanaiy *et al.* 2022). Kompetensi ini penting untuk dimiliki oleh individu bahkan dalam berbagai konteks. Kecerdasan emosional inilah yang dapat mempertahankan ketekunan serta minat mereka terhadap suatu hal atau pekerjaan meskipun dihadapkan oleh tantangan. Namun, masih sedikit penelitian yang mengkaji hubungan antara *grit* dengan *emotional intelligence* seseorang. 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 dengan nilai *t-statistics* 3,861 dan *p value* 0,000. 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 dengan nilai *t-statistics* 4,918 dan *p value* 0,000. Penelitian Alzoubi & 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* dengan nilai *t-statistics* 4,505 dan *p value* 0,000. Semangat dan ketekunan merupakan alat ukur utama daripada *grit*. Pekerja yang kreatif memiliki ketekunan yang tinggi, juga memberikan pengaruh yang kuat terhadap kreativitas individu yang menerima penghargaan (Gonlepa *et al.* 2023). Hal ini membuktikan bahwa individu perlu kegigihan dalam menghadapi segala tantangan untuk menjadi kreatif. 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. 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. Hal ini juga berkaitan dengan saran dari penelitian sebelumnya untuk meneliti objek penelitian yaitu pekerja yang tidak bekerja sambil melakukan studi, karena mereka cenderung lebih fokus terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Kriteria responden yang bekerja pada industri ekonomi kreatif selama lebih dari satu tahun juga mendukung opini bahwa keterlibatan pekerja dalam pekerjaannya dalam jangka waktu yang lama mampu menimbulkan kreativitas dalam pekerjaannya sehingga kesimpulan yang ditemukan adalah *grit* pekerja dapat mempengaruhi kreativitasnya dalam bekerja melalui *work engagement* sebagai variabel mediasi pada industri ekonomi kreatif.

Hipotesis terakhir pada penelitian ini diterima bahwa *grit* berpengaruh terhadap *creativity* melalui *emotional intelligence* dengan nilai *t-statistics* 3,619 dan *p value* 0,000. Pekerja yang menunjukkan semangat serta ulet dalam bekerja dapat secara positif mengubah nilai yang melekat pada masing-masing individu dan mampu untuk menyalakan kreativitas dalam bekerja (Chaudhary & Akhouri, 2019; Ran *et al.* 2022). *Creativity* dijabarkan sebagai hasil dari emosi masing-masing individu, sehingga emosi turut berperan terhadap *creativity* yang dihasilkan oleh individu. SDM di Indonesia disebut kurang kreatif dalam mengimplementasikan ilmu yang mereka miliki, padahal mereka sedang bersaing di era revolusi industri 4.0 yang menjadikan *creativity* sebagai *skill* yang wajib dimiliki oleh individu. 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 masalah dan hal ini sangat berlaku kepada individu yang bekerja di industri ekonomi kreatif yang serba dinamis. Penelitian ini menggunakan variabel mediasi kedua berupa *emotional intelligence* karena berupaya untuk mengikuti arahan dari penelitian

oleh Gonlepa *et al.* (2023) untuk menambahkan lebih banyak variabel mediasi pada hubungan antara *grit* dan *creativity*.

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 & 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 keterlibatan 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 pekerjaannya, sehingga mereka dapat terus menciptakan pendekatan-pendekatan baru dan kreatif untuk menjadi pekerja yang lebih baik lagi.

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

Berdasarkan temuan ini, dalam jangka pendek, pemimpin dan praktisi industri ekonomi kreatif perlu untuk meningkatkan keterlibatan pekerja melalui pelatihan dan dukungan yang ditargetkan, sementara para pemimpin perlu mengatasi masalah motivasi dengan menyediakan peluang pengembangan yang disesuaikan. 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 dibina dalam jangka panjang dalam upaya untuk mendorong kecerdasan emosional dan inovasi pekerja. Organisasi juga dapat meningkatkan *teamwork* dalam organisasi serta mampu memberikan saran dan masukan yang konstruktif untuk membawa pekerja ke dalam kesempatan menciptakan ide-ide baru dalam upaya untuk memecahkan masalah.

Melalui hasil dari penelitian ini, saran yang dapat diberikan kepada pekerja adalah pekerja diharapkan dapat aktif mengikuti atau menggunakan fasilitas yang disediakan oleh organisasi dalam rangka untuk meningkatkan minat, tujuan, praktik, serta harapan dalam pekerjaan sehingga dapat lebih mengenal minat dan tujuan mereka dalam pekerjaannya. Pekerja perlu secara aktif mengambil kesempatan untuk terus belajar dan berani dalam mengambil keputusan secara mandiri ketika diberi kesempatan. Di sisi lain, pekerja perlu mengambil jeda sejenak sebelum bertindak untuk belajar mengerti dan mengontrol emosi-emosi yang dirasakannya ketika berada pada kondisi tertentu saat bekerja. Hal ini berguna agar pekerja menjadi lebih peka terhadap emosi yang dirasakan dan mampu mengontrolnya dengan baik dalam melakukan pekerjaan. Tidak hanya itu, pekerja dapat terus belajar ilmu-ilmu yang diperlukan dalam industri ini dan mengelilingi diri dengan rekan kerja maupun *role model* yang menghargai dan mendorong penciptaan kreativitas pekerja.

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

- 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 NU, 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 HM, 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. *Kemampuan digital pekerja Indonesia belum memadai, kenapa?* <https://www.cnbcindonesia.com/news/20220810100050-4-362542/kemampuan-digital-pekerja-indonesia-belum-memadai-kenapa>. [5 Maret 2023]
- Asif *et al.* 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 AB, Albrecht, S. 2018. Work engagement: current trends. *Career Development International* 23(1): 4-11. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2017-0207>
- Bakker AB *et al.* 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 JAD. 2021. Beyond passion and perseverance: Review and future research initiatives on the science of grit. *Frontiers in Psychology* 11, Article 545526. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.545526>
- de Waal A *et al.* 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 DJ, Goodman FR, Kashdan TB. 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>
- Farida NF, Hendarsjah H. 2022. Peran pelatihan dengan mediasi kesesuaian pekerjaan, pembelajaran, dan keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai pemerintah Kota Madiun. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen* 8(1): 1–12. <https://doi.org/10.17358/jabm.8.1.302>
- Febrianty F *et al.* 2020. *Manajemen perubahan perusahaan di era transformasi digital*. Yayasan Kita Menulis.
- Gonlepa MK, Dilawar S, Amosun TS. 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 MG *et al.* 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 *et al.* 2021. *Classroom Companion: Business Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R*. Springer Nature Switzerland AG.
- Inam A *et al.* 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 SL *et al.* 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>
- Kementerian Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia. 2020. Disiplin 3M, kunci utama tekan penularan Covid-19. https://www.kominfo.go.id/content/detail/29899/disiplin-3m-kunci-utama-tekan-penularan-covid-19/0/sorotan_media. [9 Maret 2023].
- Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif/Badan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia. 2021. Penguatan ekosistem digital dalam sektor ekonomi kreatif di Indonesia. <https://kemenparekraf.go.id/ragam-ekonomi-kreatif/Penguatan-Ekosistem-Digital-dalam-Sektor-Ekonomi-Kreatif-di-Indonesia>. [4 Maret 2023].
- 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 MY, Lee HJ. 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 *et al.* 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>
- Nguyen H. 2021, Maret 19. Roughly a third of consumers globally engaged with social media ads more amid the pandemic. <https://yougov.co.uk/topics/entertainment/articles-reports/2021/03/19/global-social-media-ad-engagement-poll>. [9 Maret 2023].
- Noor NMM *et al.* 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>

- Phuong TH, 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>
- Pradipta HA, Martdianty F. 2023. Effect of flexible working arrangement on employee performance: Mediating role of work engagement and supervisor support in Indonesia digital startup. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen* 9(2): 512–522. <https://doi.org/10.17358/jabm.9.2.512>
- RanZou *et al.* 2022. The impact of emotional intelligence on career decision-making difficulties and generalized self-efficacy among university students in China. *Psychology Research and Behavior Management* 15: 865–874. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S358742>
- Rodrigues AP *et al.* 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>
- Shafi M *et al.* 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(02): 284–302. <https://doi.org/10.1017/jmo.2018.60>
- 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 *et al.* 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. SDM yang kreatif, inovatif, dan produktif. <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kanwil-jateng/baca-artikel/12739/SDM-yang-Kreatif-Inovatif-dan-Produktif.html>. [5 Maret 2023].
- van Zyl LE *et al.* 2022. Person-environment fit and task performance: exploring the role(s) of grit as a personal resource. *Current Psychology* 42: 23560–23579. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03461-9>
- Widodo W, Gunawan RMB. (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>
- WonderfulIndonesia.n.d.17creativeeconomysubsectors in Indonesia that you must know!. <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>. [9 Maret 2023].
- World Economic Forum. 2020. The future of jobs report 2020. <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020/>. [9 Maret 2023].
- Yodchai N, Ly PTM, Tran LTT. 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>
- Zarifsanaiey N *et al.* 2022. The effects of digital storytelling with group discussion on social and emotional intelligence among female elementary school students. *Cogent Psychology* 9(1): 1–16. <https://doi.org/10.1080/23311908.2021.2004872>

11. Bukti konfirmasi artikel published online (21 Juni 2024)



Sherly Rosalina Tanoto <sherlytanoto@petra.ac.id>

Informasi Cetak/Publish JABM JANUARI 2025

1 message

Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen <jabm.ipb@gmail.com> Fri, Jun 21, 2024 at 3:58 PM
To: Arif Imam Suroso <arifimamsuroso@apps.ipb.ac.id>, Hansen Tandra <hansen75tandra@apps.ipb.ac.id>, Endri Endri <endri@mercubuana.ac.id>, Vany Octaviany <vany@tass.telkomuniversity.ac.id>, aprihatiningrum hidayati <apri.hidayati@gmail.com>, Nurul Hidayati <nurulhidayati91@apps.ipb.ac.id>, Sri Hartono <sri.hartono@mercubuana.ac.id>, syahdhaniar arifah <sefiarifah@gmail.com>, Andi Mahatir Nur Tasrih <andimahatir@apps.ipb.ac.id>, Fajar Sidiq <fajarbgr@yahoo.com>, fina windayani <finawindayani@gmail.com>, Fitriyani Hasibuan <fitriyanihasibuan@apps.ipb.ac.id>, kelik hascaryo <hastjarjo21@gmail.com>, Heni Pujiastuti <heni.pujiastuti@perbanas.id>, Adi Haryono <adiharyono@hotmail.com>, Arif Furqon <arif19003@mail.unpad.ac.id>, Asvianti Handaru <vivin.rooseno@gmail.com>, Retnaningsih Rusmanta <retno_ikk@apps.ipb.ac.id>, suhendistb@apps.ipb.ac.id, Nurul Fathin Siregar <fathinnurul@apps.ipb.ac.id>, risa resmita <risaresmita@gmail.com>, Rudi Triyono <ruditriyono83@gmail.com>, Feliks Christian <felikscp23@gmail.com>, Khoirul Marzuki <khoirulmarzuki@apps.ipb.ac.id>, Leo Candra Kirana <kiranacandrleo@apps.ipb.ac.id>, "Megawati Simanjuntak ." <mega_juntak@apps.ipb.ac.id>, "M. Abdul Rahman" <rahmanmuhammadabdul@gmail.com>, Musbakri Musbakri <brembudeemusbakri@apps.ipb.ac.id>, nadia nur soraya <nadianursoraya@gmail.com>, Nur Hidayah <nurhidayah@umy.ac.id>, Sherly Rosalina Tanoto <sherlytanoto@petra.ac.id>, Widarto Rachbini <widarto@univpancisilia.ac.id>, Widarto Rachbini <yeswid@gmail.com>, lindakarlinas@apps.ipb.ac.id, agustina widi <a.widipalupi@gmail.com>

Kepada Yth.
Penulis JABM Mei 2024

Berikut kami lampirkan link artikel bapak-ibu yang telah terbit di edisi JABM Mei 2024. mohon maaf atas keterlambatannya,artikel bisa diakses di <https://journal.ipb.ac.id/index.php/jabm/issue/view/3496> (pdf dalam proses upload). Adapun untuk jurnal cetak, bagi yang berminat dikenakan biaya cetak Rp 200rb/eks. Bukti transfer Mohon dapat diemailkan disertai alamat untuk pengiriman jurnal cetak. Terima kasih

*versi online/DOI sedang proses upload/pengaktifan oleh tim IT

Cara Pembayaran melalui Bank BSI 7254915135 an Pengelola Jurnal SB-IPB

 Adi Haryono.pdf
 Andi Mahatir Nur Tasrih.pdf
 Arif Furqon Nugraha Adz Zikri.pdf
 Arif Imam Suroso.pdf
 Asvianti Handaru Wulan.pdf
 Elioting Bich Injesus.pdf
 Eri Marlapa.pdf
 Fajar Sidiq.pdf
 Fany Octaviana.pdf
 Feliks A.B.K. Panjaitan.pdf
 Fina Windayani.pdf
 Fitriyani Hasibuan.pdf
 Hastjarjo.pdf
 Heni Pujiastuti.pdf
 Kamelia Vanny.pdf

8/31/24, 7:12 PM

Petra Christian University Mail - Informasi Cetak/Publish JABM JANUARI 2025

 Khoirul Marzuki.pdf
 Leo Candra Kirana.pdf
 Linda Karlina Sari 2.pdf
 Muhammad Abdul Rahman.pdf
 Musbakri.pdf
 Nadia Nur Soraya.pdf
 Nur Hidayah.pdf
 Nurul Fathin Siregar.pdf
 Risa Resmita Dewi.pdf
 Rudi Triyono.pdf
 Sandra Sanggramasari.pdf
 Sherly Rosalina Tanoto.pdf
 Sri Hartono.pdf
 Syahdhanir Arifah.pdf
 Widarto Rachbini.pdf

Tim Redaksi
Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM) (**Accredited**)



<http://journal.ipb.ac.id/index.php/jabm>