

Peran core self-evaluation terhadap employee creativity dimediasi knowledge sharing pada architectural employees

Farikha Auliasari¹ dan Dhiemas Trisyuananda Eniestama²

Abstract

Creative industry workers in the architectural sector are required to always provide creative and innovative ideas and thoughts in their work. In this regard, it is important to increase employee creativity for creative industry workers in the architectural sector. The existence of employee creativity is influenced by the existence of core self-evaluation (CSE) owned by individuals and knowledge sharing in work. The purpose of this study was to analyze knowledge sharing as a mediator of the effect of CSE on employee creativity. This study uses a quantitative research approach with purposive sampling data collection techniques. The subjects of this research are the creative industry workers in the architectural sector. The research subjects were 107 people, while the research subjects consisted of 75% men and 25% women with an age range between 20-25 years as much as 77% and 26-30 years as much as 23%. Data collection uses the Employee Creativity Scale (ECS) to measure the employee creativity variable, the Core Self-Evaluation Scale (CSES) to measure the core self-evaluation variable, and the Knowledge Sharing Scale (KSS) to measure the knowledge sharing variable. Analysis of the data in the study using the mediation analysis Process Macro Analysis. The results show that knowledge sharing partially mediates the effect of CSE on employee creativity, where when employees have a high level of CSE and apply knowledge sharing in their work, it will increase employee creativity.

Keywords

Core self-evaluation, creativity, knowledge sharing, architectural creative industry workers

1 Pendahuluan

Persaingan antar berbagai sektor organisasi dalam pengembangan inovasi saat ini cukup tinggi. Setiap organisasi dituntut agar dapat terus berkembang serta berinovasi. Kreativitas yang dimiliki oleh individu merupakan faktor terciptanya sebuah inovasi. Pengelolaan employee creativity secara tepat telah menjadi kebutuhan bagi organisasi (Sanny *et al.*, 2013). Oleh karena itu, perhatian serta pemberian stimulus bagi para karyawan menjadi sangat dibutuhkan untuk lebih menunjang karyawan sehingga dapat berpikir kreatif dalam bekerja. Kreativitas dalam bekerja dapat membantu dalam proses perkembangan strategi menghadapi persaingan dan mendorong organisasi mencapai tujuannya (Nur'akhman & Archianti, 2020). Salah satu jenis industri yang menghadapi banyak tantangan dan persaingan pada era perkembangan saat ini adalah pada industri kreatif khususnya sektor arsitektur. Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif mengemukakan bahwa salah satu sektor industri kreatif terbesar yang berperan penting dalam perekonomian Indonesia adalah arsitektur. Hal ini menjadi salah satu tantangan bagi organisasi sektor arsitektur untuk terus mengembangkan industri kreatif di Indonesia (Pascasuseno, 2019). Sebagai faktor utama yang berperan penting di bidang arsitektur, kinerja arsitek yang kreatif serta inovatif merupakan sumber daya yang sangat diperlukan dalam kemajuan industri kreatif. Kreativitas merupakan faktor penting dalam menciptakan proses desain. Karena itu, kreativitas dalam bekerja menjadi hal mendasar yang diperlukan oleh karyawan yang bergerak di bidang arsitektur (Marlinda *et al.*, 2017). Penelitian oleh Riansyah

& Sya'roni (2018) mengemukakan bahwa sebanyak 56,6% pekerja bidang arsitektur melakukan kreativitas pada metode kerjanya, namun penilaian kreativitas ini masih terbilang minim. Sedangkan employee creativity di bidang industri kreatif desain bangunan sangat dibutuhkan untuk perolehan gagasan ide berfikir yang kreatif sehingga organisasi dapat lebih produktif serta terus menghasilkan inovasi baru.

Kreativitas merupakan unsur individu dalam melakukan suatu tindakan yang bervariasi. Kreativitas didefinisikan sebagai karakteristik kepribadian yang melekat dalam diri individu, berkaitan dengan adanya kemampuan intelektual untuk menciptakan ide dan gagasan dari adanya pengetahuan dan pengalaman yang telah diperoleh. Kreativitas dalam diri seseorang dipengaruhi oleh adanya motivasi, emosi serta interaksi terhadap proses pemikiran seperti kecerdasan dan imajinasi (Rezaei *et al.*, 2020). Kreativitas diketahui dapat meningkatkan kinerja karyawan. Tingkat employee creativity yang tinggi akan dapat menghasilkan ide baru yang berguna bagi organisasi dalam menghadapi kompetisi agar tetap bertahan (Shalley & Gilson, 2004; George & Zhou, 2002). Karyawan yang memiliki kreativitas dalam bekerja juga akan menyelesaikan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh, bertanggung jawab, dan berdedikasi tinggi untuk peningkatan prestasi kerjanya (Sabrina, 2017).

^{1,2} Universitas Muhammadiyah Malang

Korespondensi:

Auliasari, Universitas Muhammadiyah Malang
Email: farikhaaulia@gmail.com, dhiemaztrizyu@gmail.com

54 Beberapa penelitian telah menemukan bahwa adanya
55 employee creativity dapat mendorong individu untuk beri-
56 novasi (Lowe & Marriott, 2012). Selain untuk peningkatan
57 kinerja, kreativitas dalam individu dapat meningkatkan kemu-
58 ngkinan adanya peningkatan kreativitas pada sesama rekan
59 kerja, melalui adanya komunikasi sehingga terjadi pertukaran
60 dan perkembangan ide kepada individu lain (Shalley &
61 Gilson, 2004). Employee creativity juga berperan penting
62 karena dapat membantu perkembangan serta inovasi dalam
63 industri kreatif (Wang *et al.*, 2021). Dengan demikian maka
64 organisasi perlu melakukan pengelolaan terhadap peningkatan
65 kreativitas bekerja terhadap karyawannya agar dapat bertahan
66 dan menghadapi persaingan (Lopez-Cabrales *et al.*, 2009).

67 Adanya kreativitas dalam bekerja tidak muncul tanpa
68 adanya faktor-faktor yang mempengaruhi. Kreativitas
69 dipengaruhi oleh faktor eksternal dari lingkungan sekitar
70 maupun faktor internal dari dalam diri sendiri (Nur'akhman
71 & Archianti, 2020). Perbedaan tingkat kreativitas individu
72 diketahui mempengaruhi sistem penilaian diri individu
73 tersebut. Dari beberapa faktor yang dapat mempengaruhi
74 kreativitas individu, core self-evaluation (CSE) sebagai
75 penilaian positif pada diri dianggap sebagai faktor personal
76 yang menjadi modal utama dalam meningkatkan kreativitas
77 (Shamara & Etikariena, 2021). CSE merupakan cara
78 individu membuat penilaian dasar terhadap dirinya sendiri
79 (Judge *et al.*, 1998). CSE juga mengacu pada pemikiran
80 individu terhadap kemampuan dalam berbagai macam situasi,
81 termasuk mendorong individu dalam mencapai hasil positif
82 dalam pekerjaannya (Judge *et al.*, 2003). Beberapa penelitian
83 sebelumnya telah mengungkapkan bahwa karyawan dengan
84 CSE tinggi akan memiliki keinginan untuk bekerja dengan
85 baik serta dapat memperoleh keterampilan dan kreativitas
86 dalam pekerjaannya (Chang *et al.*, 2012). Karyawan dengan
87 CSE yang tinggi juga cenderung lebih kompeten dalam
88 bekerja. Faktor kepribadian seperti CSE dapat membantu
89 individu untuk memiliki pemikiran yang inovatif dan kreatif,
90 juga membantu dalam menghasilkan adanya ide-ide baru
91 (Shalley & Gilson, 2004).

92 Berkaitan dengan peran CSE sebagai prediktor utama
93 dalam peningkatan employee creativity, adanya knowledge
94 sharing diperlukan untuk menunjang sumber daya pribadi agar
95 proses pembentukan ide-ide yang kreatif dalam pekerjaan
96 khususnya untuk karyawan industri kreatif sektor arsitektur.
97 Individu yang memiliki penilaian diri positif atau tingkat CSE
98 yang tinggi diketahui akan memiliki motivasi yang tinggi
99 dalam kinerja mereka. Wang *et al.* (2021) menemukan bahwa
100 CSE berhubungan secara langsung dan signifikan terhadap
101 employee creativity. Sejalan dengan pernyataan Lin (2007)
102 bahwa knowledge sharing dapat mempengaruhi peningkatan
103 kreativitas serta inovasi karyawan terhadap pekerjaannya.
104 Knowledge sharing dianggap mampu mendorong sumber
105 daya pribadi dalam melakukan inovasi serta menciptakan ide-
106 ide kreatif. Oleh karena itu, dibutuhkan adanya knowledge
107 sharing dalam mendukung adanya kreativitas serta ide baru
108 untuk perkembangan inovasi terhadap pekerjaan yang akan
109 bermanfaat bagi organisasi.

110 Knowledge sharing didefinisikan sebagai pemahaman
111 bersama dalam penyediaan akses informasi bagi para
112 karyawan (Javadi *et al.*, 2021). Proses saling bertukar
113 pengetahuan antar sesama individu untuk memperoleh
114 pengetahuan baru termasuk dalam bagian dari knowledge

115 sharing (Pramono & Susanty, 2016). Knowledge sharing
116 juga berkaitan dengan adanya pengetahuan dalam organisasi
117 yang dianggap mampu dalam mendorong hadirnya inovasi
118 (Javadi *et al.*, 2021). Adanya knowledge sharing dipengaruhi
119 oleh faktor terkait kepribadian individu yaitu CSE. Individu
120 dengan CSE yang tinggi akan lebih mungkin untuk ikut
121 serta dalam adanya knowledge sharing antar sesama rekan
122 kerjanya dibandingkan dengan individu yang memiliki
123 CSE yang rendah. Proses knowledge sharing kemudian
124 akan meningkatkan kreativitas antar karyawan (Chiang *et*
125 *al.*, 2014). Berdasarkan penelitian sebelumnya, knowledge
126 sharing diketahui berpengaruh positif terhadap peningkatan
127 employee creativity (Amabile & Pillemer, 2012; Liao *et al.*,
128 2018). Dalam hal ini, knowledge sharing sebagai penunjang
129 sumber daya pribadi dengan adanya pertukaran informasi
130 melalui komunikasi antar sesama individu dapat ditempatkan
131 sebagai faktor pendukung yang memediasi hubungan antara
132 CSE dan employee creativity.

133 Dari latar belakang permasalahan tersebut, secara lebih
134 lanjut tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menguji
135 knowledge sharing sebagai variabel mediasi pengaruh core
136 self-evaluation (CSE) dengan employee creativity pada
137 pekerja industri kreatif sektor arsitektur. Hasil dari penelitian
138 ini diharapkan dapat memperkaya kajian secara teoritis di
139 bidang Psikologi Industri & Organisasi khususnya berkaitan
140 dengan konsep core self-evaluation, creativity at work dan
141 knowledge sharing. Hasil penelitian juga diharapkan dapat
142 memberikan manfaat bagi praktisi khususnya organisasi guna
143 meningkatkan employee creativity bagi para arsitek dan
144 pekerja sejenis lainnya dalam mendukung sektor arsitektur
145 untuk kemajuan industri kreatif.

146 Metode

147 Desain Penelitian

148 Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuan-
149 titatif dengan jenis cross-sectional study, dimana peneliti
150 menganalisis suatu fenomena pada suatu titik waktu tertentu.
151 Penelitian ini menganalisis tiga variabel, diantaranya core
152 self-evaluation (CSE) sebagai variabel independen, employee
153 creativity sebagai variabel dependen dan knowledge sharing
154 sebagai variabel mediasi.

155 Subjek Penelitian

156 Subjek penelitian adalah pekerja industri kreatif sektor
157 arsitektur, berjumlah 107 orang. Pengambilan subjek
158 penelitian menggunakan teknik purposive sampling. Teknik
159 ini digunakan untuk menentukan sampel penelitian melalui
160 adanya pertimbangan maupun kriteria tertentu. Tujuannya
161 adalah agar memperoleh data yang lebih representatif. Kriteria
162 sample penelitian diantaranya; (1) Subjek penelitian termasuk
163 pekerja dalam bidang arsitektur dan konstruksi; (2) Subjek
164 penelitian adalah semua karyawan baik arsitek, kru studio,
165 drafter dan karyawan yang aktif bekerja dalam desain dan
166 perancangan yang membutuhkan kreativitas dan inovasi
167 dalam pekerjaannya. Adapun subjek penelitian terdiri dari
168 75% laki-laki dan 25% perempuan dengan rentang usia antara
169 20-25 tahun sebanyak 77% dan 26-30 tahun sebanyak 23%.
170 Serta jenjang pendidikan dari subjek terdiri dari sebanyak 80%

171 dengan tingkat pendidikan S1 dan 20% tingkat pendidikan
172 S2.

173 *Instrumen Penelitian*

174 Penelitian ini menggunakan tiga skala penelitian dimana
175 employee creativity diukur menggunakan employee creativity
176 scale (ECS), CSE diukur menggunakan skala core self-
177 evaluation scale (CSES), dan knowledge sharing diukur
178 menggunakan knowledge sharing scale. Pengukuran dalam
179 penelitian menggunakan skala Likert dengan bentuk survey.

180 Employee creativity diukur dengan menggunakan menggu-
181 nakan Employee Creativity Scale (ECS) dari [George & Zhou](#)
182 (2002) yang berisi tiga belas aitem dengan nilai reliabilitas
183 cronbach- α sebesar 0,77. Pengukuran dilakukan dengan
184 menggunakan skala Likert poin 1-5 pilihan jawaban, 1 (sama
185 sekali bukan karakteristik saya) hingga 5 (sangat termasuk
186 karakteristik saya). Contoh aitem skala “Menunjukkan kreativ-
187 itas pada pekerjaan ketika diberi kesempatan”.

188 Core self-evaluation diukur dengan menggunakan Core
189 Self-Evaluation Scale (CSES) dari [Judge et al. \(2003\)](#), berisi
190 dua belas aitem. Pengukuran dilakukan dengan menggunakan
191 skala Likert poin 1-5 pilihan jawaban, 1 (sangat tidak
192 setuju) hingga 5 (sangat setuju), disertai bentuk aitem seperti
193 “Setiap kali mencoba, saya biasanya berhasil”, dengan nilai
194 reliabilitas cronbach- α sebesar 0,76.

195 Knowledge sharing diukur dengan menggunakan skala
196 yang dikembangkan oleh [Lasode & Ogunsola \(2019\)](#)
197 berisi social exchange factors, social capital factors dan
198 technological factors dikur dengan skala Likert poin 1-5,
199 dimulai dari 1 “sangat tidak setuju” hingga 5 “sangat setuju”.
200 Jumlah aitem sebanyak tiga puluh lima dengan dengan nilai
201 reliabilitas cronbach- α sebesar 0.85. Contoh aitem “Saya
202 merasa senang bisa membantu rekan kerja lain dengan
203 membagikan pengetahuan saya”.

204 *Prosedur Penelitian*

205 Penelitian ini dimulai dengan survey terkait pencarian
206 informasi mengenai fenomena dalam penelitian. Adapun
207 fenomena dalam penelitian adalah dengan melihat adanya
208 employee creativity pada karyawan dengan pengaruh
209 core self evaluation dan knowledge sharing. Selanjutnya
210 dilakukan penyusunan skala pengukuran dalam penelitian
211 yang akan didistribusikan kepada pekerja industri kreatif
212 sektor arsitektur sebagai partisipan dalam penelitian.
213 Partisipan diminta untuk mengisi data demografis dikemudian
214 dilanjutkan dengan pengisian kuesioner penelitian untuk
215 mengukur variabel dengan skala berupa Employee Creativity
216 Scale (ECS), Core Self-Evaluation Scale (CSES) dan
217 Knowledge Sharing Scale.

218 *Analisis Data*

219 Process Macro Analysis digunakan dalam penelitian ini
220 ([Preacher & Hayes, 2008](#)). Analisis data dalam penelitian
221 digunakan untuk menjawab pertanyaan core self-evaluation
222 diduga mempengaruhi employee creativity baik secara
223 langsung maupun melalui peran mediasi knowledge sharing.

224 **Hasil**

225 Deskripsi Variabel Penelitian Hasil penelitian menunjukkan
226 tidak adanya missing data. Semua data penelitian memenuhi
227 asumsi normalitas dengan nilai uji Kolmogorov-Smirnov
228 menunjukkan hasil lebih dari >0.05 . Penelitian ini juga
229 melakukan adanya uji statistik berupa nilai mean, standar
230 deviasi serta interkorelasi pada variabel yang akan diteliti.
231 Dari hasil uji korelasi diketahui bahwa terdapat pengaruh
232 yang positif serta signifikan dari hubungan interkorelasi antar
233 ketiga variabel pada penelitian ini (Tabel 1).

234 Uji Hipotesis Berdasarkan hasil analisis yang tertera pada
235 Tabel 2, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan korelasi
236 yang signifikan antar ketiga variabel. CSE memiliki pengaruh
237 positif yang signifikan terhadap employee creativity. Dengan
238 demikian hipotesis 1 diterima, dimana terdapat hubungan
239 antara variabel CSE dengan employee creativity. Hasil
240 analisis data menunjukkan nilai koefisien sebesar ($\beta = 0.846$;
241 $p = 0.00$), hal ini berarti bahwa CSE pada pekerja sektor
242 arsitektur memiliki pengaruh terhadap employee creativity
243 secara langsung. Semakin tinggi tingkat CSE yang dimiliki
244 maka semakin tinggi pula employee creativity.

245 Selanjutnya, pengaruh positif yang signifikan juga terdapat
246 pada variabel CSE terhadap knowledge sharing dengan
247 nilai koefisien sebesar ($\beta = 0.393$; $p = 0.00$). Hal ini
248 menunjukkan bahwa tingkat CSE pekerja sektor arsitektur
249 dapat mempengaruhi knowledge sharing mereka dalam
250 bekerja. Hasil analisis mendukung hipotesis 2, bahwa
251 terdapat hubungan antara variabel CSE dengan knowledge
252 sharing. Selain itu, variabel knowledge sharing dan employee
253 creativity juga menunjukkan adanya pengaruh positif yang
254 signifikan. Hasil menunjukkan nilai koefisien sebesar
255 ($\beta = 0.881$; $p = 0.00$), hal ini berarti bahwa adanya
256 knowledge sharing dari para pekerja sektor arsitektur dapat
257 mempengaruhi employee creativity mereka. Dengan demikian
258 hipotesis 3 diterima, dimana terdapat hubungan antara
259 variabel knowledge sharing dengan employee creativity.

260 Berkaitan dengan hubungan antar tiga variabel hal tersebut,
261 variabel knowledge sharing dapat memediasi pengaruh antar
262 variabel CSE terhadap employee creativity. Hasil analisis
263 yang diperoleh menunjukkan nilai koefisiensi mediasi sebesar
264 $\beta = 0.701$ dengan $p = 0.00$. Dari hasil yang diperoleh, dapat
265 diketahui bahwa CSE dan employee creativity pekerja sektor
266 arsitektur dapat dimediasi oleh knowledge sharing. Hasil
267 analisis mendukung hipotesis 4, dimana terdapat hubungan
268 antara variabel CSE dengan employee creativity melalui
269 knowledge sharing. Hasil uji analisis regresi dari CSE
270 terhadap employee creativity yang dimediasi oleh knowledge
271 sharing dapat dilihat pada Gambar 1.

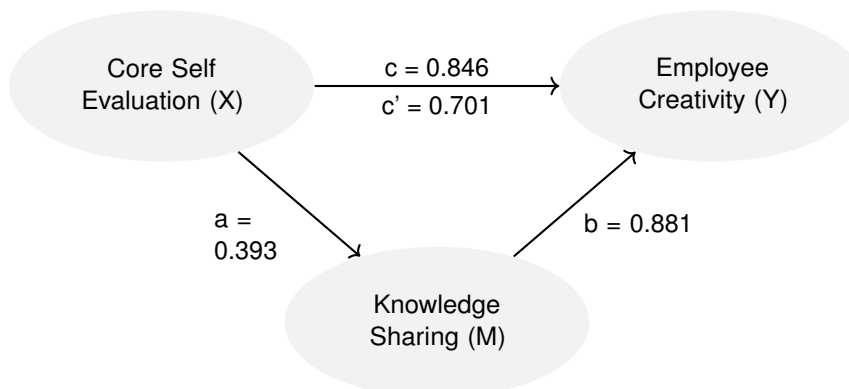
272 **Diskusi**

273 Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran knowledge
274 sharing sebagai variabel mediasi terhadap pengaruh core
275 self-evaluation (CSE) dengan employee creativity pada
276 pekerja industri kreatif sektor arsitektur. Berdasarkan hasil
277 analisis penelitian, diketahui bahwa CSE dan knowledge
278 sharing secara positif signifikan memprediksi employee
279 creativity. Pernyataan senada juga dikemukakan dalam hasil
280 penelitian yang dilakukan oleh ([Wang & Noe, 2010](#)) dimana
281 CSE dan knowledge sharing merupakan salah satu faktor
282 pembentuk timbulnya employee creativity. Secara bersamaan,

Tabel 1. Mean, Standar Deviasi dan Hubungan Antar Variabel

Variabel	N	Mean	Std. Deviation	Core self-evaluation	Employee creativity	Knowledge sharing
Core self-evaluation	107	3.43	0.373	1		
Employee creativity	107	3.93	0.393	0.802**	1	
Knowledge sharing	107	3.84	0.273	0.536**	0.612**	1
Valid N (listwise)	107					

Note: * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

**Gambar 1.** Hasil uji analisis Core Self-Evaluation terhadap Employee Creativity dimediasi oleh Knowledge Sharing**Tabel 2.** Pengaruh Antar Variabel

Pengaruh	β	t	Sig.
CSE terhadap employee creativity	0.846	13.777	0.000
CSE terhadap knowledge sharing	0.393	6.510	0.000
Knowledge sharing terhadap employee creativity	0.881	7.933	0.000

penting untuk menerapkan knowledge sharing antar sesama 308
pekerja. 309

Secara lebih lanjut, penelitian ini menunjukkan bahwa 310
terdapat pengaruh yang positif serta signifikan antara CSE 311
terhadap employee creativity pada pekerja sektor arsitektur 312
yang dimediasi oleh knowledge sharing. Hasil penelitian juga 313
selaras dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan 314
bahwa CSE memiliki korelasi positif yang signifikan terhadap 315
employee creativity. Hal ini berkaitan dengan peran CSE 316
sebagai salah satu prediktor utama yang dapat memprediksi 317
adanya kreativitas serta peningkatan employee creativity 318
(Chiang *et al.*, 2014; Zhang *et al.*, 2020; Wang *et al.*, 319
2021). Berkaitan dengan hal tersebut, Chiang *et al.* (2014) 320
dalam penelitiannya juga mengemukakan bahwa CSE tidak 321
hanya meningkatkan motivasi individu untuk memperoleh 322
pengetahuan terkait pekerjaan, namun juga meningkatkan 323
fokus individu untuk menghasilkan kreativitas dalam bekerja. 324
Hal serupa dikemukakan oleh Zhang *et al.* (2020), dimana 325
CSE meningkatkan pengaruh motivasi internal individu 326
terhadap kreativitas yang dimilikinya. Hasil penelitian juga 327
mendukung penelitian sebelumnya dimana CSE tinggi 328
cenderung akan memperoleh stimulus positif di tempat 329
kerja sehingga akan meningkatkan kreativitas dalam dirinya 330
(Shamara & Etikariena, 2021). Maka, melalui penelitian ini 331
diketahui bahwa employee creativity dapat meningkat apabila 332
karyawan memiliki penilaian atau evaluasi positif mengenai 333
diri serta kemampuannya. Ketika karyawan menganggap diri 334
mereka mampu, hal ini secara otomatis akan menimbulkan 335
sumber daya pribadi yang akan menunjang adanya kreatifitas 336
dan ide inovatif dari dalam diri individu. 337

Dari hasil penelitian, diketahui pula bahwa pekerja sektor 338
arsitektur yang memiliki evaluasi diri positif atau CSE 339
yang tinggi terhadap dirinya akan dapat meningkatkan 340
employee creativity yang akan berpengaruh pada hasil 341
pekerjaannya. Begitu pula sebaliknya, jika pekerja memiliki 342
tingkat CSE yang rendah, maka hal ini akan berdampak 343
pada menurunnya tingkat employee creativity. Selaras dengan 344

283 hasil penelitian selaras terhadap penelitian sebelumnya yang
284 menjelaskan bahwa adanya knowledge sharing juga memiliki
285 korelasi positif signifikan dalam pengaruh CSE terhadap
286 employee creativity dengan adanya pertukaran pengetahuan,
287 serta kesempatan belajar akan hal-hal baru (Wang & Noe,
288 2010; Zhang *et al.*, 2020).

289 Hasil penelitian juga mendukung penelitian yang dilakukan
290 oleh Zhang *et al.* (2020); Liao *et al.* (2018); Liao & Chen
291 (2018) yang menemukan bahwa knowledge sharing memiliki
292 korelasi yang positif terhadap employee creativity. Sejalan
293 dengan penelitian sebelumnya oleh Zhang *et al.* (2020) yang
294 mengemukakan bahwa akan terjadi pembaruan pengetahuan
295 yang akan berdampak pada peningkatan kreativitas melalui
296 adanya pertukaran informasi dalam knowledge sharing.
297 Penelitian lain juga menunjukkan bahwa terdapat beragam
298 pengetahuan dari adanya knowledge sharing antar sesama
299 rekan kerja. Hal ini akan berpengaruh positif dalam
300 meningkatkan pemikiran yang kreatif serta inovatif yang
301 pada akhirnya akan mendorong timbulnya employee creativity
302 (Liao *et al.*, 2018; Liao & Chen, 2018). Sehubungan dengan
303 hal tersebut, adanya hasil penelitian menunjukkan bahwa
304 tingkat knowledge sharing yang tinggi dapat berpengaruh
305 terhadap tingkat employee creativity yang dimiliki oleh
306 pekerja sektor arsitektur. Hal ini akan mendorong adanya
307 optimalisasi dalam pekerjaan yang dilakukan sehingga

penelitian sebelumnya, bahwa CSE dianggap sebagai faktor personal yang dapat meningkatkan kreativitas (Shamara & Etikariena, 2021). Selain dapat mempengaruhi employee creativity, CSE juga diketahui memiliki hubungan positif terhadap knowledge sharing. CSE pada pekerja akan dapat menerima pengetahuan positif di tempat kerja. Hal ini akan berdampak pada meningkatnya knowledge sharing sehingga mendorong timbulnya kreativitas dalam bekerja (Johnson *et al.*, 2008; Chang *et al.*, 2012).

Seperti yang diketahui, adanya employee creativity dapat mendorong individu untuk berinovasi (Lowe & Marriott, 2012). Employee creativity juga berperan penting karena dapat menciptakan adanya pemikiran kreatif serta inovatif dalam industri kreatif (Wang *et al.*, 2021) dimana hal ini dibutuhkan oleh para pekerja sektor arsitektur dalam proses mendesain terkait pekerjaannya. Berkaitan dengan hal tersebut, employee creativity sangat dibutuhkan oleh para pekerja industri kreatif sektor arsitektur untuk menghasilkan desain yang optimal serta inovatif. Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan dari CSE terhadap employee creativity. Semakin tinggi tingkat CSE, maka semakin tinggi pula employee creativity pekerja sektor arsitektur. Bersamaan dengan hal tersebut, hasil penelitian juga menemukan adanya pengaruh tidak langsung CSE terhadap employee creativity yang dimediasi oleh knowledge sharing.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa secara keseluruhan, core self-evaluation (CSE) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap employee creativity baik secara langsung maupun melalui efek mediasi knowledge sharing. Dengan demikian terjadi proses partial mediation pada hubungan pengaruh CSE terhadap knowledge sharing pada pekerja sektor arsitektur. Saran yang diberikan terkait penelitian ini adalah agar para pekerja sektor arsitektur dapat lebih menstimulasi penilaian terhadap kemampuan diri mereka karena hal ini berhubungan dengan CSE. Para pekerja sektor arsitektur juga diharapkan dapat mendorong terciptanya suasana kerja yang nyaman serta menerapkan adanya knowledge sharing antar sesama rekan kerja. Karena knowledge sharing dapat menjadi sumber munculnya kreativitas dalam pekerjaan. Berkaitan dengan hal ini, penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian mengenai CSE, employee creativity dan knowledge sharing secara lebih mendalam, tidak hanya pada bidang industri kreatif sektor arsitektur, namun pada bidang-bidang industri kreatif lainnya.

References

Amabile, T. M., & Pillemer, J. (2012). Perspectives on the social psychology of creativity. *Journal of Creative Behavior*, 46(1), 3–15. <https://doi.org/10.1002/jocb.001>

Chang, C. H., Ferris, D. L., Johnson, R. E., Rosen, C. C., & Tan, J. A. (2012). Core self-evaluations: A review and evaluation of the literature. *Journal of Management*, 38(1), 81–128. <https://doi.org/10.1177/0149206311419661>

Chiang, Y. H., Hsu, C. C., & Hung, K. P. (2014). Core self-evaluation and workplace creativity. *Journal of Business Research*, 67(7), 1405–1413. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2013.08.012>

George, J. M., & Zhou, J. (2002). Understanding when bad moods foster creativity and good ones don't: The role of context and clarity of feelings. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 687–697. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.687>

Javadi, M. H. M., Zadeh, N. D., Zandi, M., & Yavarian, J. (2012). Effect of Motivation and Trust on Knowledge Sharing and Effect of Knowledge Sharing on Employee's Performance. *International Journal of Human Resource Studies*, 2(1), 210. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v2i1.1675>

Johnson, R. E., Rosen, C. C., & Levy, P. E. (2008). Getting to the core self evaluation: a review and recommendations. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 391–413. <https://doi.org/10.1002/job>

Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., & Thoresen, C. J. (2003). The core self-evaluations scale: development of a measure. *Personnel Psychology*, 56(d), 303–331. doi:10.1111/J.1744-6570.2003.TB00152.X.

Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C., & Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83(1), 17–34. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.1.17>

Liao, S., Chen, C., & Hu, D. (2018). The role of knowledge sharing and LMX to enhance employee creativity in theme park work team: A case study of Taiwan. *International Journal of Contemporary Hospitality Management (Vol. 30)*. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-09-2016-0522>

Liao, S. H., & Chen, C. C. (2018). Leader-member exchange and employee creativity: Knowledge sharing: the moderated mediating role of psychological contract. *Leadership and Organization Development Journal*, 39(3), 419–435. <https://doi.org/10.1108/LODJ-05-2017-0129>

Lin, H. F. (2007). Knowledge sharing and firm innovation capability: An empirical study. *International Journal of Manpower*, 28(3–4), 315–332. <https://doi.org/10.1108/01437720710755272>

Lopez-Cabrales, A., Perez-Luno, A., & Cabrera, R. V. (2009). Knowledge as a mediator between hr practices and innovative activity. *Human Resource Management*, 48(4), 485–503. <https://doi.org/10.1002/hrm>

Lowe, R., & Marriott, S. (2012). *Enterprise: Entrepreneurship and Innovation*. Oxford, United Kingdom: Elsevier. <https://doi.org/10.4324/9780080492650>

Marlinda, E. S., Barliana, M. S., & Krisnanto, E. (2017). Hubungan Pengalaman Berarsitektur Dengan Kreativitas Desain Mahasiswa. *Innovation of Vocational Technology Education*, 9(1), 1–16. <https://doi.org/10.17509/invotec.v9i1.4880>

Nur'akhman, A., & Archianti, P. (2020). Pengaruh antara kebermaknaan kerja terhadap kreativitas karyawan. *Jurnal Ilmiah Penelitian Psikologi Kajian Empiri*, 7(2), 1–10. <https://doi.org/10.22236/jipp.v6i2.103>

Pascasuseno, A., Fawilia, A., Eryudhawan, B., Winata, S., Sekart-jakrarini, S., & Ismoyo, A. D. (2019). *Perencanaan Pengembangan Arsitektur Nasional*. PT Republik Solusi.

Pramono, B. K., & Susanty, A. I. (2016). The Influence of Personal Factors, Organizational Factors, and Technological Factors in The Use of CIM Toward Employees Knowledge Sharing in PT. Jalan Tol Lingkar Luar Jakarta (PT. JTLJ), (*Iscllo*), 30–33. <https://doi.org/10.2991/iscllo-15.2016.8>

- 461 Rezaeia, H., Keramatib, G., & Nasirsalamid, M. D. S. M. (2020).
462 Architectural Creativity as Architecture of Creativity: Analysis
463 and Rating of the Physics-Based Psychological Effects of the
464 Sense of Place on Environment User. *Armanshahr Architecture*
465 *& Urban Development*, 13(31). [https://doi.org/10.22034/AAUD.](https://doi.org/10.22034/AAUD.2020.133277.1550)
466 [2020.133277.1550](https://doi.org/10.22034/AAUD.2020.133277.1550)
- 467 Riansyah, R., & Sya'roni, D. A. W. (2018). Faktor-faktor yang
468 Mempengaruhi Kreativitas dan Inovasi serta Implikasinya
469 Terhadap Kinerja Karyawan Pada Konsultan Perencanaan dan
470 Pengawasan Arsitektur di Kota Serang, Provinsi Banten. *Jurnal*
471 *Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–34. [https://doi.org/10.](https://doi.org/10.34010/jimm.v2i1.203)
472 [34010/jimm.v2i1.203](https://doi.org/10.34010/jimm.v2i1.203)
- 473 Sabrina, R. (2017). Hubungan Antara Stres Kerja dan Kreativitas
474 Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan Di Stasiun Tvri
475 Kaltim. *Psikoborneo*, 5(1), 11–22. [http://dx.doi.org/10.30872/](http://dx.doi.org/10.30872/psikoborneo.v5i1.4329)
476 [psikoborneo.v5i1.4329](http://dx.doi.org/10.30872/psikoborneo.v5i1.4329)
- 477 Sanny, L., Ajeng, R., Cahyani, B., & Andhika, Y. (2013). Analisis
478 pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kreativitas
479 karyawan perum pegadaian (kanwil). *Binus Business Review*
480 *Vol. 4 No. 1 Mei 2013*: 389-397, 389–397. [https://doi.org/10.](https://doi.org/10.21512/bbr.v4i1.1170)
481 [21512/bbr.v4i1.1170](https://doi.org/10.21512/bbr.v4i1.1170)
- 482 Shalley, C. E., & Gilson, L. L. (2004). What leaders need to know:
483 A review of social and contextual factors that can foster or
484 hinder creativity. *Leadership Quarterly*, 15(1), 33–53. [https:](https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2003.12.004)
485 [//doi.org/10.1016/j.leaqua.2003.12.004](https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2003.12.004)
- 486 Shamara, P. A. M., & Etikariena, A. (2021). Budaya organisasi
487 peembelajaran sebagai moderator hubungan antara core-self
488 evalutaion dengan kreativitas karyawan. *Jurnal Psikologi Teori*
489 *Dan Terapan*, 12(1), 102–116. [https://doi.org/10.26740/jptt.](https://doi.org/10.26740/jptt.v12n1.p103-116)
490 [v12n1.p103-116](https://doi.org/10.26740/jptt.v12n1.p103-116)
- 491 Wang, S., & Noe, R. A. (2010). Knowledge sharing: A review and
492 directions for future research. *Human Resource Management*
493 *Review*, 20(2), 115–131. [https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.10.](https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.10.001)
494 [001](https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.10.001)
- 495 Wang, Z., Bu, X., & Cai, S. (2021). Core self-evaluation, individual
496 intellectual capital and employee creativity. *Current Psychology*,
497 40(3), 1203–1217. <https://doi.org/10.1007/s12144-018-0046-x>
- 498 Zhang, Y., Sun, J. M. (James), Lin, C. H. (Veronica), & Ren, H.
499 (2020). Linking Core Self-Evaluation to Creativity: the Roles
500 of Knowledge Sharing and Work Meaningfulness. *Journal of*
501 *Business and Psychology*, 35(2), 257–270. [https://doi.org/10.](https://doi.org/10.1007/s10869-018-9609-y)
502 [1007/s10869-018-9609-y](https://doi.org/10.1007/s10869-018-9609-y)