

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang berjudul “Analisis Pengaruh *Perceived Organizational Support*, *Proactive Personality*, dan *Meaning of Work* terhadap *Employee Creativity* pada Karyawan PT XYZ” peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan 126 responden yang diteliti, mayoritas responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:
 - a. Berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 63% atau 80 responden.
 - b. Berusia pada rentang 25 sampai 35 tahun, yaitu sebanyak 82% atau 104 responden.
 - c. Memiliki status sebagai karyawan tetap, yaitu sebanyak 100% atau 126 responden.
 - d. Berada pada level jabatan *staff*, sebanyak 98% atau 124 responden.
 - e. Berasal dari departemen marketing, sebanyak 31% atau 39 responden.
 - f. Telah memiliki masa kerja selama 6 sampai 10 tahun, sebanyak 82% atau 104 responden.
2. Berdasarkan hasil hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- a. H1: *Perceived organizational support* memiliki pengaruh positif terhadap *employee creativity* pada karyawan PT XYZ. Hal ini dibuktikan dari hasil uji statistik t dimana hasil dari nilai t_{hitung} pada H1 sebesar 6,685 lebih besar dibandingkan nilai t_{tabel} sebesar 1,657. Juga tingkat signifikansi H1 yaitu 0,000 yang tidak melebihi 0,05. Hal ini berarti bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Sehingga peneliti simpulkan bahwa variabel *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap variabel *employee creativity*.
- b. H2: *Proactive personality* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *employee creativity* pada karyawan PT XYZ. Hal ini dibuktikan dari hasil uji statistik t dimana hasil dari nilai t_{hitung} pada H1 sebesar 1,179 lebih kecil dibandingkan nilai t_{tabel} sebesar 1,657. Juga tingkat signifikansi H1 yaitu 0,241 yang melebihi 0,05. Hal ini berarti bahwa H0 diterima dan H1 ditolak. Sehingga peneliti simpulkan bahwa variabel *proactive personality* tidak berpengaruh positif terhadap variabel *employee creativity*.
- c. H3: *Meaning of work* memiliki pengaruh positif terhadap *employee creativity* pada karyawan PT XYZ. Hal ini dibuktikan dari hasil uji statistik t dimana hasil dari nilai t_{hitung} pada H1 sebesar 1,972 lebih besar dibandingkan nilai t_{tabel} sebesar 1,657. Juga tingkat signifikansi H1 yaitu 0,05 yang tidak melebihi 0,05. Hal ini berarti bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Sehingga peneliti simpulkan bahwa variabel *meaning of work* berpengaruh positif terhadap variabel *employee creativity*.

5.2 Saran

5.2.1 Saran untuk Perusahaan

Berikut adalah beberapa saran yang dapat peneliti berikan untuk perusahaan:

1. Pada variabel *perceived organizational support*, terdapat indikator dengan *mean* terkecil yaitu 3,548 dalam indikator POS4 “Organisasi bangga dengan pencapaian saya di tempat kerja”. Perusahaan sebaiknya melakukan perubahan serta peningkatan permasalahan tersebut agar mendapat hasil lebih baik. Berdasar dari *in-depth interview* terdapat beberapa karyawan yang juga merasa kurangnya diapresiasi terkait pencapaian pekerjaan. Mereka merasa tidak ada suatu hal yang sebenarnya bisa dibanggakan juga karena sejujurnya kerja hanya sebuah keseharian tidak ada yang baru jadi perusahaan juga tidak terlalu mengungkapkan kebanggaannya ke karyawannya.

Perusahaan sebaiknya dapat melakukan perlakuan yang bersifat “*fairness*” sehingga sumber daya merasa tidak dibeda-bedakan dan diperlakukan adil. Kemudian supervisor atau atasan yang bertugas mengontrol karyawan seharusnya memperhatikan para karyawannya. Karena supervisor atau atasan merupakan

pengevaluasi kinerja bawahannya, apabila hasil kerjanya bagus sebaiknya diberikan dukungan dan apresiasi atas pencapaian mereka seperti diberikannya *reward* baik bersifat intrinsik seperti pujian dan pengakuan atau ekstrinsik seperti bonus dan gaji. Dengan pemberian hal tersebut, akan meningkatkan rasa diapresiasi dan didukung oleh perusahaan. Saran ini didasarkan oleh teori Rhoades dan Eisenberger (2002) dalam Bukhari et al. (2020) mengenai tiga jenis perlakuan positif agar dukungan organisasi dapat ditingkatkan.

Abou (2015) juga menambahkan bahwa ada beberapa peran yang dapat dilakukan organisasi untuk mendukung karyawan, yaitu:

- *Organizational equity*

Dengan penerapan kebijakan ini dalam perusahaan maka akan membuat karyawan percaya bahwa mereka diperlakukan secara adil, atau tunduk pada ketidakadilan. Hal ini akan menjamin hubungan individu dengan atasannya, karyawan dan kolega dengan peringkat pekerjaan yang sama dan hubungannya dengan organisasi.

- *Leader behavior for supporting the subordinates*

Perilaku pemimpin harus selalu efektif dan bisa berpengaruh di semua situasi serta kondisi. Jika tidak ada gaya

kepemimpinan yang relevan, hal ini akan menyebabkan hasil negatif dari bawahan.

- *Participation in decision making*

Mengikutsertakan karyawan agar berpartisipasi dalam menangani informasi, pengambilan keputusan dan pemecahan masalah. Dengan melibatkan hal ini akan mengarahkan dan menstimulasi energi kreatif dari karyawan.

Solusi dari peneliti yang dapat disarankan untuk perusahaan adalah karena pada PT XYZ tidak pernah menerapkan hal seperti acara penghargaan kontribusi karyawan, saran peneliti adalah bisa dengan membuat nominasi seperti karyawan tahunan terbaik atau *best employee of the year*. Atau bisa memvariasikan nominasi juga seperti “karyawan penjualan terbaik”, “paling inovatif”, “paling kreatif”, “paling disiplin”, dan lain-lain. Acara apresiasi penghargaan seperti ini selain menjalin kebersamaan juga mereka akan merasa dianggap berkontribusi atas pekerjaannya. Hal ini bisa dilakukan di akhir pada acara akhir tahun perusahaan.

Suifan et al (2018) menyatakan dukungan organisasi yang dirasakan akan berperan penting dalam kreativitas karyawan, karena karyawan akan cenderung meningkatkan kemungkinan hasil yang kreatif dan meningkatkan minat karyawan dalam pekerjaan mereka. Semakin karyawan menerima dukungan yang tinggi akan lebih merasa berkewajiban untuk peduli dengan organisasinya untuk mencapai tujuan.

2. Pada variabel *meaning of work*, terdapat indikator dengan *mean* terkecil yaitu 4,246 dalam indikator MOW2 “Aktivitas pekerjaan saya secara pribadi berarti bagi saya”. Perusahaan sebaiknya membantu dalam meningkatkan hal tersebut agar mendapat hasil lebih baik. Berdasar dari *in-depth interview* terdapat beberapa karyawan yang merasa pekerjaan yang dilakukan hanya sebatas rutinitas dan kewajiban untuk memenuhi kebutuhan dari gaji yang didapatkan tiap bulannya.

Perusahaan sebaiknya dapat memberikan pengembangan baik dalam kepribadian (personal) atau pekerjaannya. Untuk personal bisa dengan melakukan refleksi pembuatan rencana tujuan masa depan serta menggali kompetensi yang sekiranya kurang sehingga dapat dikembangkan. Untuk pekerjaan bisa dengan memberikan

pelatihan atau *coaching*. Kemudian perusahaan sebaiknya dapat mendorong karyawannya untuk bekerja bersama seperti melakukan kolaborasi. Perusahaan juga dapat mengekspresikan potensi secara penuh dengan memberikan penyadaran terkait visi misi perusahaan. Kemudian perusahaan juga sebaiknya dapat mendorong karyawannya untuk dapat saling membantu. Saran ini didasarkan oleh teori terkait empat sumber *meaning of work* menurut Grama & Ramona (2017).

Solusi dari peneliti yang dapat disarankan untuk perusahaan adalah dengan memberikan seminar maupun *training* yang terkait tema *meaning of work* atau *self leadership*. Dengan memotivasi, menyemangati, dan mengendalikan diri lebih ke arah positif maka pekerjaan akan dibawa senang saja serta menambah keyakinan diri dalam bekerja dan bukan sebagai penghambat kerja. Karyawan juga akan semakin merasa dengan bekerja akan menambah kemampuan dan lebih bijak dalam mengambil keputusan. Sehingga diharapkan karyawan tidak lagi menganggap bekerja hanya kewajiban dan pemenuhan kebutuhan.

Chaudhary & Panda (2018) membuktikan ketika karyawan menganggap pekerjaan adalah hal yang berguna dan bermakna maka akan membuat merasa yakin dengan kompetensi dan kelayakannya untuk bereksperimen dengan cara inovatif menghasilkan ide-ide kreatif untuk memecahkan masalah dan terlibat dalam perilaku kreatif.

5.2.2 Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Dari kesimpulan yang ada, maka peneliti dapat memberikan beberapa saran untuk peneliti selanjutnya, yaitu:

1. Pada penelitian selanjutnya diharapkan untuk menggunakan model yang berdimensi agar pembahasan bisa lebih meluas dan tidak terbatas.
2. Pada penelitian selanjutnya bisa untuk memperluas objek sehingga tidak terbatas pada tingkat *staff* saja, namun bisa untuk menambah sampel pada tingkat *supervisor* atau *manager* untuk melihat perspektif dari level atas apakah ada pengaruh jika digunakan.
3. Penelitian selanjutnya dapat digunakan untuk meneliti pekerjaan yang lebih membutuhkan dan mengedepankan kreativitas seperti

desainer, *developer*, dan aktivitas yang berhubungan dengan artistik seperti film atau musik.

4. Penelitian selanjutnya dapat lebih spesifik dalam penggunaan variabel *employee creativity* seperti pembahasan kreatif dari sisi manajemen pekerjaan, kepribadian yang kreatif ataupun lingkungan kreatif.
5. Penelitian selanjutnya dapat untuk mengaplikasikan model penelitian di industri lain seperti industri perbankan, manufaktur, pariwisata, atau IT.