



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari pengolahan data yang telah dilakukan oleh peneliti terhadap “*Analisis Pengaruh Coworker Support, Employee Engagement, dan Leadership Support terhadap Job Performance dengan Mediasi Individual Creativity; Telaah pada Karyawan Team Member PT. XYZ*”, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan dari sisi demografi yang telah peneliti peroleh dari hasil penyebaran kuesioner, maka peneliti menyimpulkan bahwa mayoritas responden dari penelitian ini adalah :
 - a) Berjenis kelamin perempuan sebanyak 87 responden atau sekitar 68%.
 - b) Berusia sekitar 20 sampai dengan 30 tahun sebanyak 57 responden atau sekitar 45%.
 - c) Bekerja sebagai pegawai tetap sebanyak 128 responden atau dengan persentase 100%.
 - d) Pendidikan terakhir SMA atau SMK sebanyak 95 responden atau sekitar 74%.
 - e) Memiliki jabatan sebagai *team member* sebanyak 128 responden atau sama dengan 100%.

- f) Bekerja di divisi *sewing* sebanyak 87 responden atau sekitar 68%.
- g) Telah bekerja selama lebih dari 5 tahun di perusahaan sebanyak 69 responden atau sekitar 54%.

2. Berdasarkan dari hasil hipotesis, dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a) H1 : *Coworker Support* memiliki pengaruh positif terhadap *Employee Creativity* pada karyawan *team member* PT. XYZ. Berdasarkan dari hasil perhitungan data, H1 dapat dikatakan memiliki pengaruh positif karena memiliki nilai *standard coefficient* sebesar 0.320 dengan *p-value* sebesar 0.000.
- b) H2 : *Employee Engagement* memiliki pengaruh positif terhadap *Employee Creativity* pada karyawan *team member* PT. XYZ. Berdasarkan dari hasil perhitungan data, H2 dapat dikatakan memiliki pengaruh positif karena memiliki nilai *standard coefficient* sebesar 0.185 dengan *p-value* sebesar 0.047.
- c) H3 : *Leadership Support* memiliki pengaruh positif terhadap *Employee Creativity* pada karyawan *team member* PT. XYZ. Berdasarkan dari hasil perhitungan data, H3 dapat dikatakan memiliki pengaruh positif karena memiliki nilai *standard coefficient* sebesar 0.115 dengan *p-value* sebesar 0.047.
- d) H4 : *Employee Creativity* memiliki pengaruh positif terhadap *Job Performance* pada karyawan *team member* PT. XYZ. Berdasarkan dari hasil perhitungan data, H4 dapat dikatakan memiliki pengaruh positif karena memiliki nilai *standard coefficient* sebesar 0.365 dengan *p-*

value sebesar 0.000.

5.2 Saran

5.2.1 Saran untuk Perusahaan Berdasarkan Hipotesis

Berikut ini merupakan beberapa saran yang dapat peneliti berikan untuk perusahaan, antara lain :

1. Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan disarankan untuk lebih mempertimbangkan aspek indikator CS4 yang berisikan karyawan merasa ia beserta rekan kerjanya saling menyemangati satu sama lain ketika diantara mereka sedang merasa sedih. Peneliti menyarankan untuk mempertimbangkan indikator ini dengan cara perusahaan mengadakan *team building* secara rutin untuk para karyawannya. Menurut Robbins (1998) *team building* didalamnya menggunakan aktivitas yang mendorong interaksi dalam sebuah kelompok sehingga dapat meningkatkan kepercayaan dan keterbukaan di antara anggota tim. Aktivitas *team building* ini akan mengacu pada pemberian materi terlebih dahulu mengenai kerjasama tim. Lalu, setelah karyawan paham akan teori, perusahaan bisa memberikan simulasi dengan mengelompokkan karyawan dimana didalam kelompok pasti memiliki sifar, kebiasaan dan pendapat yang berbeda-beda. Dalam hal ini, karyawan dituntut untuk menyamakan satu visi walaupun mereka memiliki perbedaan. Dari sinilah, *team building* akan dibiasakan hingga realisasi ke pekerjaan. Dengan adanya *team building* yang rutin para karyawan akan terlatih untuk saling membantu dan bekerja sama dengan rekan kerjanya dalam melaksanakan tugas-tugas di dalam perusahaan.

2. Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan disarankan untuk lebih mempertimbangkan aspek indikator EE2 yang berisikan karyawan merasa energik dalam mengerjakan pekerjaan mereka. Peneliti menyarankan untuk mempertimbangkan indikator ini dengan cara perusahaan memberikan motivasi dalam bentuk *job enrichment* dan *job enlargement* kepada karyawannya. Menurut Robbins (1998) dengan adanya *job enrichment* dan *job enlargement* pekerjaan seorang karyawan akan lebih beragam dengan bertambahnya jumlah dan variasi tugas yang diberikan. Disini karyawan akan diberikan motivasi dengan diberikan kepercayaan untuk memegang tanggung jawab yang lebih besar sehingga dapat memberikan kesempatan karyawan untuk maju dan berkembang. Berdasarkan *in depth interview* yang telah dilakukan, terdapat suatu kebijakan dimana bagian *sewing* lebih lebih untuk karyawan perempuan dan *assembling* untuk laki-laki. Hal ini akan memicu kemonotonan dalam bekerja setiap karyawannya dan juga mereka cenderung sulit untuk *explore* lebih banyak bidang dalam pekerjaan. Dalam, hal ini perusahaan bisa melakukan *job rotation* kepada karyawannya agar dapat memiliki pengalaman baru dan mengasah kemampuannya lebih. Maka dari itu, adanya *job enrichment* dan *job enlargement* juga akan mengurangi kemonotonan dalam pekerjaan yang dapat membuat karyawan jenuh dalam pekerjaan sehingga tidak dapat berfikir maupun bertindak secara positif saat bekerja.
3. Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan disarankan untuk lebih mempertimbangkan aspek indikator LS5 yang berisikan karyawan merasa

atasan menghargai mereka yang kreatif dalam melakukan pekerjaan. Peneliti menyarankan untuk mempertimbangkan indikator ini dengan cara perusahaan memberikan *training* kepada *team leader* mengenai betapa pentingnya pemberian *coaching* dan *feedback* kepada karyawannya. Menurut Aguinis (2013) *coaching* merupakan proses kolaboratif dan berkelanjutan di mana manajer berinteraksi dengan karyawannya dan mengambil peran serta minat aktif dalam kinerja mereka. Dimana dalam salah satu prinsip *coaching*, seorang *leader* merupakan fasilitator bagi pertumbuhan setiap karyawannya, maka dari itu para *leader* harus selalu mempertimbangkan pemberian *feedback* berupa *giving advice* guna membantu karyawannya untuk mengembangkan kinerja mereka dan juga agar mereka mengetahui aspek mana yang kurang dan perlu lebih dikembangkan. Dengan adanya *coaching* dan *feedback*, karyawan akan merasa mereka dihargai dan didengar oleh *team leader* sehingga mereka mempunyai tingkat kepercayaan yang tinggi untuk *perform* lebih baik lagi.

4. Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan disarankan untuk lebih mempertimbangkan aspek indikator EC5 yang berisikan karyawan datang dengan solusi yang kreatif dalam menyelesaikan masalah di perusahaan.

Peneliti menyarankan untuk mempertimbangkan indikator ini dengan cara perusahaan mendorong para karyawannya untuk melakukan *brainstorming*. Menurut Robbins (1998) *brainstorming* merupakan suatu proses pembentukan ide-ide secara khusus yang dimaksudkan untuk mengatasi tekanan dalam penyesuaian interaksi kelompok yang menghambat

pengembangan kreativitas. *Brainstorming* akan dilakukan dalam bentuk diskusi dimana dapat membantu dalam memecahkan masalah dengan berfokus pada pencarian solusi dan langkah-langkah yang perlu diambil beserta resikonya. Dalam diskusi ini, setiap karyawan bisa membentuk sebuah *mind mapping* untuk menggambarkan ide-ide yang telah terkumpul. Selain itu, karyawan juga bisa melanjutkannya dengan melakukan analisa SWOT yaitu *strengths*, *weakness*, *opportunity* dan juga *threats* dari setiap ide-ide yang terkumpul agar dapat bertahan dalam jangka panjang. Dengan adanya *brainstorming*, para karyawan dituntut untuk memberikan kontribusi berupa ide-ide kreatif yang dapat memicu munculnya ide-ide lainnya.

5. Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan disarankan untuk lebih mempertimbangkan aspek indikator JP4 yang berisikan karyawan tidak pernah mengabaikan aspek pekerjaan yang harus mereka lakukan di perusahaan. Terkait dengan fenomena yang telah dibahas peneliti sebelumnya, banyak karyawan yang cenderung mengabaikan tugas dan tanggung jawab karena menurut mereka kebijakan *lean 2.0* ini membuat mereka lebih jenuh dalam melaksanakan tugas sehari-harinya, sehingga hal ini berujung dari hasil produksi yang tidak optimal dimana banyak barang cacat. Hal ini membuat mereka harus merakit ulang material produksi sehingga jadi lebih membuang-buang waktu. Peneliti menyarankan untuk mempertimbangkan indikator ini dengan cara perusahaan memberikan *training* mengenai *self-leadership* kepada karyawannya. Menurut Aguinis (2013) *self-leadership training* digunakan untuk meningkatkan kepercayaan diri seorang karyawan akan

kemampuannya dalam mengelola kinerja. *Self-leadership* akan mendorong diri seseorang untuk memimpin dan mengatur diri sendiri guna untuk mengetahui potensi diri, apa yang harus dilakukan dengan potensi tersebut, dan bagaimana cara menggunakan potensi tersebut untuk mencapai kinerja yang baik. *Self-leadership* training ini akan mendorong karyawan sadar untuk tidak mengabaikan pekerjaan, menjadikan tantangan baru ini sebagai pelajaran untuk mengembangkan diri. Dari *self-leadership training* inilah karyawan akan sadar dan memahami aspek mana yang baik dalam menunjang karir mereka dan mana yang tidak. Selain itu, peneliti juga menyarankan perusahaan untuk melakukan *coaching* dalam bentuk pemberian dukungan emosional dan empati yang sangat dibutuhkan kepada karyawan yang memiliki performa rendah.

5.2.2 Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan kesimpulan yang telah peneliti dapatkan, maka peneliti mengajukan saran untuk penelitian selanjutnya sebagai berikut :

1. Penulis menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menggunakan variabel mediasi yang terdapat dalam jurnal penelitian Zaitouni & Ouakouak (2018) yaitu variabel *tenure* apabila terdapat fenomena yang didapat pada objek penelitian yang akan diteliti untuk mengetahui pengaruh hubungannya terhadap variabel *job performance*.

2. Penulis menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menggunakan objek penelitian di industri yang berbeda seperti perbankan, perhotelan, penerbangan, retail, *health and care*, dan lain sebagainya.
3. Penulis menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menggunakan karakteristik sampel yang berbeda misalnya penelitian dilakukan tidak hanya untuk karyawan tetap atau juga penelitian dilakukan untuk jabatan selain *team member* seperti staf.
4. Penulis menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk fokus kepada satu figur dalam meneliti variabel *leadership support*.
5. Penulis menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk memperoleh jumlah sampel yang lebih besar agar hasil penelitian lebih akurat dan relevan.

