



### **Hak cipta dan penggunaan kembali:**

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk mengubah, 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 II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1. Manajemen**

Manajemen didefinisikan sebagai proses mengejar tujuan organisasi secara efektif dan efisien dengan mengintegrasikan pekerjaan orang melalui *planning*, *organizing*, *leading* dan *controlling* dalam mengatur dan mengendalikan sumber daya organisasi. Secara efektif mengacu pada mencapai hasil dengan membuat keputusan yang tepat dan berhasil melaksanakannya sehingga mencapai tujuan organisasi, sedangkan efisien mengacu pada bagaimana cara mencapai tujuan dengan menggunakan sumber daya, manusia dan biaya secara bijak (Kinicki & Williams, 2016).

Manajemen adalah proses pemeliharaan individu dan perancangan lingkungan dengan baik, dengan cara individu bekerja bersama dalam kelompok secara efisien untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan yang dipilih (Knoontz dan Weihrich, 2012). Selain itu, manajemen melibatkan koordinasi dan pengawasan kegiatan kerja agar dapat diselesaikan dengan baik dan tepat dengan cara memastikan bahwa aktivitas tersebut berjalan dengan lancar oleh orang yang bertanggung jawab, atau bisa disebut *manager* (Robbins & Coutler, 2012).

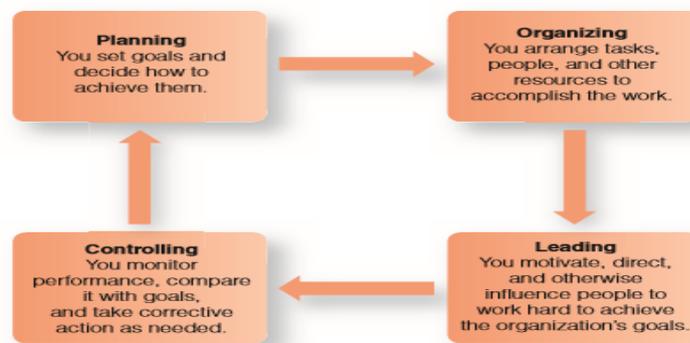
Manajemen adalah proses individu bekerja dengan sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuan organisasi. Manajer yang hebat yaitu yang dapat beradaptasi dari kondisi yang berubah – ubah tetapi yang dapat menerapkan prinsip – prinsip manajemen dengan penuh semangat, ketelitian, konsisten dan disiplin (Bateman dan Snell, 2013). Selain itu, manajemen dapat didefinisikan sebagai sesuatu upaya yang dapat mengembangkan kreativitas seseorang dan juga

merupakan suatu seni yang dapat menyelesaikan sesuatu melalui orang – orang yang terdapat didalam organisasi (Hill dan McShane, 2008).

Berdasarkan pengertian dari manajemen yang telah diuraikan di atas, maka penulis menggunakan definisi manajemen sebagai proses mengejar tujuan organisasi secara efektif dan efisien dengan mengintegrasikan pekerjaan orang melalui *planning*, *organizing*, *leading* dan *controlling* dalam mengatur dan mengendalikan sumber daya organisasi (Kinicki & Williams, 2016).

### 2.1.1. Fungsi Manajemen

Proses manajemen adalah ketika *manager* melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan. Dalam prosesnya, manajemen memiliki empat fungsi, yaitu: *planning*, *organizing*, *leading* dan *controlling*.



Sumber : Kinicki & Williams, 2016.

**Gambar 2.1. Management Functions**

#### 1. *Planning*

Fungsi manajemen yang menentukan tujuan yang akan dicapai dan memutuskan terlebih dahulu tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut. Kegiatan *planning* tersebut diantaranya:

menganalisis situasi saat ini, mengantisipasi masa depan, menentukan tujuan, memutuskan jenis kegiatan apa yang akan dilakukan perusahaan, memilih strategi perusahaan&bisnis dan menentukan sumber daya yang diperlukan untuk mencapai tujuan tujuan organisasi.

## 2. *Organizing*

Fungsi manajemen yang mengumpulkan dan mengoordinasikan sumber daya manusia, keuangan, fisik, informasi dan lainnya yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Kegiatan *organizing* tersebut diantaranya: menarik orang ke organisasi, menentukan tanggung jawab pekerjaan, mengelompokkan pekerjaan kedalam unit kerja, mengatur dan mengalokasikan sumber daya dan menciptakan kondisi sehingga orang dapat bekerja sama untuk mencapai kesuksesan yang maksimal.

## 3. *Leading*

Fungsi manajemen yang merangsang orang untuk menjadi pekerja yang memiliki kinerja terbaik. Hal ini termasuk memotivasi dan cara berkomunikasi dengan karyawan secara individu maupun dalam kelompok. Para *leader* membimbing dan memberikan arahan kepada karyawan untuk mengetahui bagaimana cara mencapai tujuan tim dan organisasi, hal ini dilakukan dalam tim, departemen dan divisi, serta di puncak organisasi (*top of organization*).

#### 4. *Controlling*

Fungsi manajemen dengan memantau kinerja dan membuat perubahan yang diperlukan secara tepat waktu. Dengan *controlling* manajer dapat memastikan sumber daya organisasi digunakan sesuai rencana dan perusahaan memenuhi sasarnya dalam segi kualitas dan keamanan.

### **2.1.2. Peran Manajemen**

Peran manajemen adalah suatu perilaku secara spesifik yang terkait dengan tugas - tugas manajemen untuk mencapai tujuan. Mintzberg mengklasifikasikan *management roles* menjadi tiga macam, yaitu : (Robbins & Judge, 2017).

1. *Interpersonal Roles*, merupakan peran yang melibatkan interaksi dengan orang lain yang berada didalam maupun diluar organisasi. *Interpersonal roles* dibagi menjadi tiga peran, yaitu: *a figurehead role, a leader* dan *a liaison role*.
2. *Informational Roles*, berkaitan dengan pengumpulan, pemrosesan dan penyebaran informasi. Dalam hal ini, manajer mengumpulkan informasi dari berbagai sumber baik didalam maupun diluar organisasi, memproses informasi dan mendistribusikannya kepada orang lain yang membutuhkannya. *Informational roles* dibagi menjadi tiga jenis, yaitu: *monitor, disseminator, dan spokesperson*.
3. *Decisional roles*, merupakan informasi yang dikumpulkan melalui pemantauan yang diarahkan untuk menemukan masalah atau peluang, menimbang pilihan, membuat keputusan dan memastikan bahwa keputusan itu dilaksanakan. *Decisional roles* diidentifikasi

menjadi empat peran pengambilan keputusan, yaitu: *entrepreneur*, *disturbance handler*, *resource allocator* dan *negotiator*.

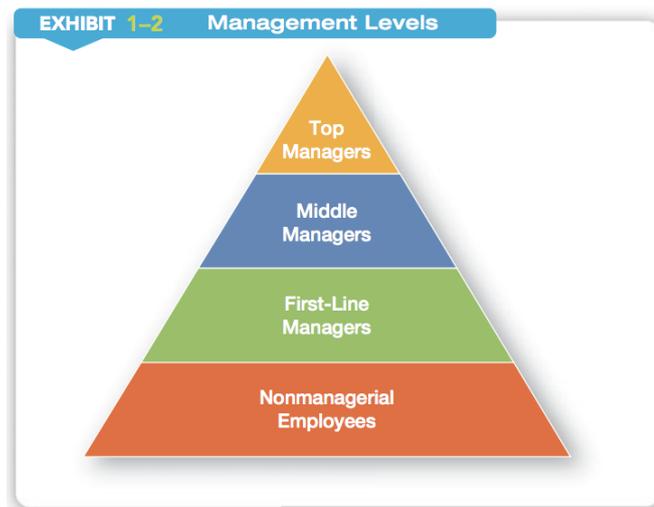
### **2.1.3. Keterampilan Manajemen**

Keterampilan manajemen terdiri dari tiga kategori (Robbins & Judge, 2017)., yaitu :

1. *Technical Skill*, hal ini mencakup kemampuan untuk menggunakan kemahiran atau keahlian khusus untuk melakukan tugas – tugas tertentu.
2. *Human skill*, mencakup kemampuan untuk bekerja sama dengan baik dengan orang lain. Hal ini muncul ditempat kerja sebagai semangat kepercayaan, antusiasme dan keterlibatan tulus dalam hubungan antar pribadi. Manajer dengan keterampilan yang baik akan memiliki tingkat kesadaran yang tinggi dan kapasitas untuk memahami perasaan orang lain.
3. *Conceptual skill*, mencakup kemampuan seseorang untuk berpikir kritis dan analitis. Hal ini mencakup kemampuan untuk memecahkan masalah, melihat hubungan antara masing2 bagian masalah dan mengenali implikasi dari satu masalah untuk orang lain.

### **2.1.4. Manajemen Level**

Terdapat empat level manajemen menurut Robbins & Coutler (2012), yaitu dapat dijabarkan sebagai berikut :



Sumber : Robbins & Coutler, 2012.

**Gambar 2.2. Management Levels**

1. *Top Managers*

*Top Managers* yang berada paling atas di sebuah perusahaan, yang memiliki tanggung jawab untuk membuat keputusan tentang tujuan perusahaan dan menetapkan kebijakan dan pandangan yang mempengaruhi semua anggota perusahaan. Karyawan yang berada di *top managers* memiliki jabatan *vice president, president, chancellor, managing director, chief operating officer, chief executive officer* (CEO) atau *chairperson of the board*.

2. *Middle Managers*

*Middle managers* adalah manajer di antara *lowest* dan *top managers*, biasanya tingkatan ini sering mengelola karyawan yang non-manajerial dan bertanggung jawab untuk memberikan informasi terhadap penetapan tujuan oleh *top managers* yang akan dilakukan oleh *lower-level managers*. Karyawan yang berada di *middle managers* memiliki

jabatan *head of department, project leader, unit chief, district manager, division manager*, atau *store manager*.

### 3. *First-line Managers*

*First-line managers* seseorang yang bertanggung jawab mengarahkan kegiatan sehari-hari karyawan non-manajerial. Karyawan yang berada di *first-line managers* memiliki jabatan *supervisors, team leaders, coaches, shift managers*, atau *unit coordinators*.

### 4. *Non-Managerial Employee*

*Non-managerial employee* merupakan karyawan bekerja tetapi tidak memiliki tanggung jawab untuk mengawasi orang lain sehingga *non-managerial employee* dapat disebut sebagai *employee partners, contributor*, anggota tim maupun rekan kerja

## **2.2. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih karyawan, menilai kinerja dan memberi kompensasi serta manfaat kepada karyawan, menghadiri hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan mereka, serta mengatur masalah keadilan (Dessler, 2017).

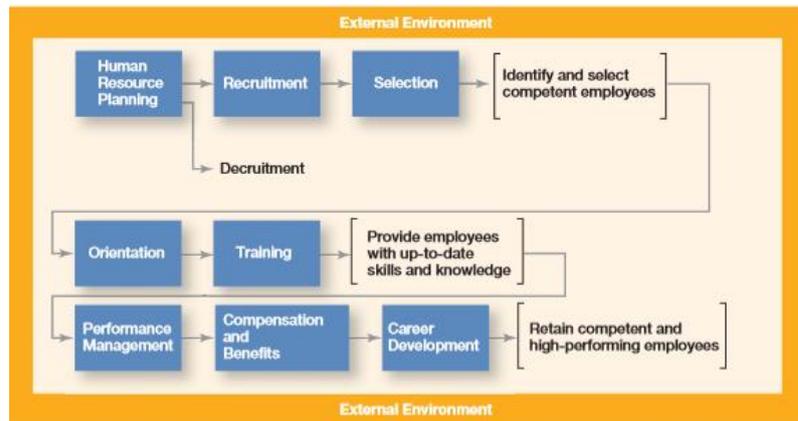
Manajemen sumber daya manusia terdiri dari kegiatan yang dilakukan manajer untuk merencanakan, menarik, mengembangkan serta mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Meskipun hal ini hanya mencakup orang sebagai sumber daya, banyak yang menurunkan tingkat kepentingannya dibanding sumber daya yang lainnya, seperti: sumber daya keuangan & sumber daya material.

Walaupun pada kenyataannya sumber daya manusia lah yang paling penting dalam perusahaan (Kinnicki & Williams, 2016).

Manajemen sumber daya manusia merupakan aspek mendasar dari kehidupan organisasi dan manajemen. Karena kegiatan ini yang mendorong individu untuk dapat mengembangkan dan memotivasi karyawan ditempat kerja (Bateman dan Snell, 2013). Manajemen sumber daya manusia menjadi prioritas utama bagi perusahaan dengan kinerja yang tinggi, karena sumber daya manusia menjadi kunci bagi perusahaan untuk menentukan keberhasilan atau kegagalan di perusahaan. Maka itu, manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai proses yang melibatkan pengembangan, penarikan dan mempertahankan karyawan yang memiliki kualitas untuk mendukung tujuan, strategi dan misi misi organisasi (Schermerhorn, 2017).

Berdasarkan pengertian dari manajemen sumber daya manusia yang telah diuraikan di atas, maka penulis menggunakan definisi manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih karyawan, menilai kinerja dan memberi kompensasi serta manfaat kepada karyawan, menghadiri hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan mereka, serta mengatur masalah keadilan (Dessler, 2017).

### **2.2.1. Proses Manajemen Sumber Daya Manusia**



**Sumber : Robbins & Coutler, 2012.**

**Gambar 2.3. HRM *Process***

1. *Human Resource Planning*

*Human Resource Planning* merupakan proses di mana manajer memastikan bahwa perusahaan memiliki jenis dan jumlah karyawan yang sesuai dan dapat ditempatkan di tempat yang tepat serta waktu yang tepat dan juga sesuai dengan fungsi manajemen *planning* dan *organizing*. *Human resource planning* memiliki dua langkah-langkah untuk memenuhi proses yaitu dengan menilai kebutuhan sumber daya manusia saat ini, dan kebutuhan sumber daya manusia di masa depan.

2. *Recruitment*

*Recruitment* merupakan tahap manajemen sumber daya manusia dengan cara menemukan, mengidentifikasi, dan menarik pelamar sesuai kapasitas yang telah di tentukan.

3. *Selection*

*Selection* merupakan sebuah memilih dan menseleksi bagi pelamar yang akan berhasil dan dipekerjaan di perusahaan. Di dalam *selection*

ini menjadi sebuah keputusan yang menghasilkan keputusan ditolak atau diterimanya pelamar.

#### 4. *Orientation*

*Orientation* merupakan karyawan baru yang telah di terima perusahaan, namun memulai pekerjaannya dengan dipekenalkan dirinya di perusahaan.

#### 5. *Training*

*Training* adalah pelatihan yang berikan kepada karyawan sesuai kebutuhannya untuk memberikan perubahan dan sebagai tuntutan pekerjaan dan memberikan keterampilan kepada karyawan.

#### 6. *Performance Management*

*Performance management* merupakan penetapan standar kinerja yang dilakukan karyawan untuk melakukan pekerjaan secara efisien dan efektif dan dilakukan evaluasi kinerja karyawan beserta penilaian kinerjanya selama bekerja.

#### 7. *Compensation and Benefits*

*Compensation and Benefits* merupakan pemberian sebuah kompensasi dalam bentuk penghargaan dan tunjangan seperti upah dan gaji pokok, kenaikan gaji, insentif, dan tunjangan lainnya atas kinerja karyawan guna membantu menarik dan mempertahankan karyawan agar tetap termotivasi.

#### 8. *Career Development*

*Career Development* merupakan pengembangan karir akibat dari hasil kinerja yang baik beserta faktor lain yang menjadi pertimbangan utama,

biasanya dalam bentuk pemberian upah atau peningkatan pekerjaan untuk mempertahankan karyawan yang berbakat dan produktif.

### **2.2.2. Teknik Dalam Proses Manajemen Sumber Daya Manusia**

Terdapat sepuluh konsep dan teknik dalam melakukan proses manajemen sumber daya manusia (Dessler, 2017), yaitu :

1. Melakukan *job analysis*.
2. Membuat *planning* untuk mencari calon kandidat dan melakukan *recruitment*.
3. Melakukan *selection* calon kandidat.
4. Melakukan *orientation* dan *training* karyawan baru.
5. Mengatur *wages* dan *salaries* karyawan.
6. Menyediakan *incentives* dan *benefits*.
7. Menilai *performance*.
8. Melakukan komunikasi, seperti: konseling.
9. Melakukan pelatihan dan pengembangan karyawan.
10. Membangun *employee relations* dan *engagement*.

### **2.3. Employee Creativity**

*Creativity* adalah suatu proses dimana karyawan mengembangkan solusi baru yang berguna untuk memenuhi tantangan dan menyelesaikan masalah yang terkait dengan pekerjaan dalam rangka menciptakan perilaku yang mengarah untuk mencapai tujuan (Amabile 1998 dan Young 1994 dalam Cheung, M dan Wong C, 2011). *Employee creativity* didefinisikan sebagai individu yang kreatif

memiliki karakteristik kesadaran dan kepekaan terhadap masalah, ingatan yang baik dan kemampuan beradaptasi yang tinggi (Evans 1991 dalam Cheung, M dan Wong C, 2011).

*Creativity* sebagai kemampuan untuk membentuk pemikiran baru dan hasil yang konstruktif pada permasalahan (Amabile, 1983, 1988 dalam Mittal dan Dhar, 2015). Selain itu, *creativity* merupakan kemampuan untuk menghasilkan hasil yang kreatif terkait tekad untuk menghadapi tantangan dan lingkungan organisasi (Bandura, 1986 dalam Mittal dan Dhar, 2015).

*Creativity* juga mengacu pada pengembangan baru, ide – ide yang berpotensi memiliki manfaat, meningkatkan efisiensi dan efektivitas terkait suatu proses (Gong et al., 2009 dalam Jyoti dan Dev, 2015). Kemudian, *employee creativity* mengacu pada generasi individu dari produk, ide, dan prosedur yang bermanfaat yang merupakan bahan baku untuk inovasi (Cummings dan Oldham dalam Jyoti dan Dev, 2015). *Employee creativity* juga dapat dilihat dari bagaimana individu berkontribusi pada keunggulan kompetitif bagi organisasi. Oleh karena itu, *employee creativity* dianggap sebagai salah satu aspek yang paling signifikan di lingkungan organisasi (Sosik et al., 1999 dalam Jyoti dan Dev, 2015).

*Creativity* akan tercipta jika dipengaruhi oleh emosi dan suasana hati. Jika seseorang berada di suasana hati yang baik cenderung lebih kreatif daripada seseorang yang mengalami suasana hati yang buruk (Robbins dan Judge, 2017).

Berdasarkan pengertian dari *employee creativity* yang telah diuraikan di atas, maka penulis menggunakan definisi *employee creativity* adalah suatu proses dimana karyawan mengembangkan solusi baru yang berguna untuk memenuhi

tantangan dan menyelesaikan masalah yang terkait dengan pekerjaan dalam rangka menciptakan perilaku yang mengarah untuk mencapai tujuan (Amabile 1998 dan Young 1994 dalam Cheung, M dan Wong C, 2011).

### **2.3.1. Komponen *Creativity***

*Creativity* memiliki dua komponen (Barron, 1955; Runco & Jaeger, 2012; Stein, 1953 dalam Hernandez & Ibrayeve, 2020), yaitu :

1. *Originality* (Keaslian), yaitu mengacu pada pembaharuan, hal yang jarang sekali terlihat dan memiliki nilai yang lebih atau keunikan
2. *Usefulness* (Kegunaan), yaitu mengacu pada utilitas, yaitu: kepuasan yang diperoleh dari individu dari mengkonsumsi suatu barang atau melakukan aktivitas serta mendapatkan kesesuaian antara ide dan implikasinya.

### **2.3.2. *Framework Creativity* (4P)**

Kerangka *creativity* terdiri dari empat, yaitu : *person, process, product,* dan *press*. Dapat dijabarkan sebagai berikut (Rhodes (1961 dalam Hernandez & Ibrayeve, 2020), yaitu :

1. *Person*, mengacu pada individu yang bertanggung jawab dalam menunjukkan sifat – sifat yang berpotensi dalam penilaian kreatif. Contoh: *people openness to experience*. Sifat yang selalu ingin mencoba hal baru.
2. *Process*, mengacu pada sesuatu yang dapat mempengaruhi individu untuk berkontribusi dalam menciptakan *creativity*. Contoh: *motivation*.

3. *Product*, mengacu pada karakteristik hasil dari membentuk *creativity*.  
Contoh: menciptakan pembaharuan yang menghasilkan manfaat.
4. *Press*, mengacu pada keadaan yang dapat mempengaruhi lingkungan *internal* maupun *external* dalam menciptakan *creativity*. Contoh: keaslian merupakan nilai penting.

### 2.3.3. Model Creativity

Berikut terdapat tiga model *creativity* (Robbins & Judge, 2017), antara lain:

1. *Creative Behavior*, adalah tahapan utama yang memiliki *causes* (predictor perilaku kreatif) dan *effect* (hasil perilaku kreatif). Terdapat empat tahap *creative behaviour*, yaitu :
  - a. *Problem Formulation*, yaitu tahapan mengidentifikasi masalah atau peluang yang membutuhkan solusi yang belum diketahui.
  - b. *Information Gathering*, yaitu tahapan ketika mencari pengetahuan dan menemukan solusi yang memungkinkan untuk suatu masalah dan telah berpengaruh dalam pikiran individu.
  - c. *Idea Generation*, yaitu tahap dimana mengembangkan solusi yang memungkinkan tersebut untuk suatu masalah dari informasi dan pengetahuan yang telah didapat.
  - d. *Idea Evaluation*, yaitu tahap dimana mengevaluasi solusi yang berpotensi untuk diidentifikasi yang terbaik.
2. *Creative Potential*, yaitu dimana kebanyakan orang memiliki beberapa karakteristik yang dimiliki oleh orang – orang yang sangat kreatif.

Semakin banyak karakteristik yang dimiliki maka semakin tinggi potensi kreatif yang terbentuk. Terdapat empat aspek *creative potential*, antara lain :

- a. *Intelligent and Creativity*, kecerdasan sangat terkait dengan kreativitas. Orang yang pintar akan lebih kreatif karena mereka lebih baik dalam memecahkan masalah yang kompleks. Namun, individu yang cerdas mungkin juga lebih kreatif karena mereka memiliki “*work memories*” yang lebih besar.
  - b. *Personality and Creativity*, merupakan ciri – ciri kepribadian yang terbuka memiliki hubungan dengan kreativitas. Mungkin, karena individu yang terbuka lebih memiliki sikap dalam tindakan dan lebih berbeda dalam berpikir.
  - c. *Expertise and Creativity*, keahlian adalah dasar untuk semua pekerjaan yang kreatif dan oleh karena itu merupakan satu – satunya alat prediksi paling penting dari potensi kreatif.
  - d. *Ethics and Creativity*, meskipun kreatif terkait dengan banyak karakteristik individu yang diinginkan, itu tidak berkorelasi dengan etika. Orang yang curang mungkin lebih kreatif daripada orang yang berperilaku etis.
3. *Creative Environment*, ketika berpikir kreatif harus berada didalam lingkungan yang dapat mewujudkan potensi kreatif tersebut. Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *creative environment* dimana hal tersebut mendorong keinginan untuk mengerjakan sesuatu karena itu menarik, mengasyikan, memuaskan dan menantang.

#### **2.4. *Perceived Organizational Support***

*Perceived organizational support* mengacu pada proses evaluasi karyawan tentang sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Bowen dan Ostroff, 2004; Eisenberger et al., 1986 dalam Tang et al., 2017).

*Perceived organizational support* adalah keadaan saat dimana karyawan merasa bahwa mereka membutuhkan dukungan dalam pekerjaan. Lalu, ketika organisasi bersedia untuk membantu maka secara pribadi karyawan merasa sangat dihargai, dirawat dan diakui. Bentuk dukungan dari organisasi akan membantu dan mendorong karyawan untuk menjadi mandiri dan dapat mengatur diri sendiri (Hashemi et al., 2012 dalam Kanten dan Ulker, 2012).

Karyawan dengan *perceived organizational support* yang tinggi membuat mereka memiliki perasaan yang positif terhadap perusahaannya. Seperti: dapat meningkatkan kepuasan kerja, membantu mengurangi stress dalam lingkungan kerja dan akan mendorong karyawan agar memberikan kontribusi lebih untuk perusahaannya (Eder & Eisenberger, 2008 dalam Akgunduz & Sanli, 2017).

Berdasarkan pengertian dari *perceived organizational support* yang telah diuraikan di atas, maka penulis menggunakan definisi *perceived organizational support* adalah proses evaluasi karyawan tentang sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Bowen dan Ostroff, 2004; Eisenberger et al., 1986 dalam Tang et al., 2017).

#### **2.4.1. Bentuk *Perceived Organizational Support***

Terdapat tiga bentuk dukungan dalam *perceived organizational support* (Rhoades dan Eisenberger, 2002), yaitu :

1. *Fairness* (Keadilan)

Sebuah prosedural untuk membentuk sebuah keadilan yang sedari dulu digunakan untuk menentukan distribusi sumber daya manusia diantara karyawan (Greenberg, 1990 dalam Rhoades dan Eisenberger, 2002). Dalam mendistribusikan sumber daya manusia harus memiliki efek yang kuat dalam *perceived organizational support* dengan cara menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawannya (Shore, 1995 dalam Rhoades dan Eisenberger, 2002).

2. *Supervisor Support* (Dukungan Dari Atasan)

Sebuah pandangan umum dari karyawan untuk melihat tentang sejauh mana *supervisor* mereka dapat menilai kontribusi yang sudah diberikan untuk organisasi dan memberikan kepedulian akan kesejahteraan karyawan (Kottke & Sharafinski, 1988 dalam Rhodes dan Eisenberger, 2002). Peran *supervisor* yaitu sebagai pemimpin organisasi yang memiliki tanggung jawab untuk mengarahkan dan mengevaluasi kinerja. Karyawan dapat melihat dan melakukan orientasi apakah *supervisor* mereka menguntungkan atau tidak menguntungkan. Hal tersebut sebagai indikasi dukungan organisasi yang akan karyawan dapatkan (Eisenberger et al., 1986; Levinson, 1965, dalam Rhodes dan Eisenberger, 2002).

### 3. *Organizational Rewards and Job Conditions* (Penghargaan Organisasi dan Kondisi Pekerjaan)

*Human resource* menunjukkan pengakuan kontribusi karyawan berhubungan positif dengan dukungan organisasi. Berikut terdapat macam *reward* dan *job conditions*, yaitu :

- a. Pengakuan, promosi dan gaji
- b. Keamanan dalam bekerja
- c. Kemandirian
- d. Peran *stressor*
- e. Pelatihan

#### **2.4.2. Supervisor Support**

Adanya *supervisor support* dapat ditunjukkan dengan tiga perilaku sebagai berikut (Feinberg, 2013), yaitu :

1. *Supervisor* dapat membantu dan menetapkan tujuan untuk menerapkan pelatihan.
2. *Supervisor* memberikan bantuan dalam menerapkan *behaviour* baru.
3. *Supervisor* memberikan umpan balik untuk menilai kinerja.

#### **2.4.3. Aspek Perceived Organizational Support**

*Perceived organizational support* dipengaruhi oleh tiga aspek, yaitu: *trust*, *access to information* dan *access to opportunity to learn and develop*. Dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. *Trust* (Kepercayaan)

Kepercayaan merupakan sebuah asumsi ketika orang lain dapat diandalkan untuk melakukan apa yang diperintahkan. Kepercayaan karyawan pada organisasinya, mempengaruhi pandangan tentang kualitas hubungan antara karyawan dengan orang didalam organisasinya (Spreitzer & Quinn, 2001 dalam Ghani dan Hussin, 2009).

2. *Access to information* (Akses Pada Informasi)

Dapat berbagi informasi adalah salah satu cara yang memungkinkan karyawan untuk mencapai tujuan ditingkat yang lebih tinggi. Informasi dalam bentuk teknis maupun data dapat diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan. Ketika seorang pemimpin berbagi informasi, karyawan merasa mendapat perhatian dan kepercayaan (Blanchard et al., 2001 dalam Ghani dan Hussin, 2009).

3. *Access To Opportunity To Learn and develop* (Akses Pada Kesempatan Untuk Belajar dan Berkembang)

Kemampuan, keterampilan dan pengetahuan harus selalu dikembangkan dengan hal – hal yang baru untuk tetap inovatif dan kreatif. Maka itu, karyawan harus mengetahui jenis kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan yang tepat untuk mendukung pekerjaan agar lebih efektif. Untuk memenuhi itu, pelatihan harus dibentuk sebaik mungkin (Chien, 2007 dalam Ghani dan Hussin, 2009).

## 2.5. *Proactive Personality*

*Proactive personality* yaitu individu yang dapat mengidentifikasi peluang, dengan menunjukkan inisiatif dalam mengambil tindakan dan dapat bertahan sampai terjadi perubahan yang berarti. Selain itu, individu yang *proactive* memiliki tingkat kinerja pekerjaan yang lebih tinggi dan tidak perlu banyak pengawasan. Karena, mereka mampu menerima perubahan tuntutan pekerjaan dan dapat berkembang dalam menyesuaikan pekerjaannya sesuai dengan kemampuannya (Robbins dan Judge, 2017).

Individu yang memiliki *proactive personality* relatif tidak dibatasi oleh keadaan situasional, dapat melihat peluang dan menunjukkan inisiatif dalam mengambil tindakan (Crant, 2000 dalam Zhang & Wang, 2020). *Proactive personality* mengacu pada posisi individu untuk terlibat dalam mempengaruhi lingkungan dan memulai perubahan dalam melakukan orientasi (Bateman & Crant, 1993 dalam Zhang & Wang, 2020).

*Proactive personality* membentuk suatu *proactive behaviour* seperti melakukan pencarian informasi dalam membangun hubungan, mampu bersosialisasi dan mencari *feedback* untuk menjadi karyawan yang dapat memotivasi diri sendiri agar lebih baik (Saks et al., 2011 dalam Bauer et al., 2019).

Berdasarkan pengertian dari *proactive personality* yang telah diuraikan di atas, maka penulis menggunakan definisi *proactive personality* adalah individu yang dapat mengidentifikasi peluang, dengan menunjukkan inisiatif dalam mengambil tindakan dan dapat bertahan sampai terjadi perubahan yang berarti (Robbins & Judge, 2017).

### **2.5.1. Konstruksi *Proactive Behaviour***

Terdapat empat konstruksi *proactive behaviour* (Crant J, 2000), yaitu :

1. *Proactive Personality* (Kepribadian Proaktif)

Kepribadian seseorang yang dapat mempengaruhi lingkungan dan dapat mengambil keputusan (Batteman & Crant, 1993 dalam Crant J, 2000).

2. *Personal Initiative* (Inisiatif Pribadi)

Perilaku individu yang dapat memulai sendiri untuk bekerja dan dapat melampaui persyaratan pekerjaan secara formal (Frese et al., 1996, 1997 dalam Crant J, 2000).

3. *Role Breadth Self Efficacy* (Peran Efikasi Diri)

Perilaku individu yang merasa mampu melakukan pekerjaan yang lebih luas dari syarat yang ditentukan (Parker, 1998 dalam Crant J, 2000).

4. *Taking Charge* (Pengambilan Alih Tanggung Jawab)

Upaya yang dilakukan karyawan untuk melakukan perubahan pada pekerjaan yang dilakukan.

### **2.5.2. Hasil Perilaku *Proactive***

Beberapa hasil perilaku *proactive* ditempat kerja (Batteman & Crant, 1993 dalam Crant J, 2000), yaitu :

1. *Individual Job Performance* (Kinerja Pekerjaan Individu)

Kepribadian proaktif memicu kinerja yang tinggi, sehingga mendapatkan hasil pekerjaan yang baik.

2. *Career Outcomes* (Hasil Karir)

Kepribadian proaktif menunjukkan bahwa individu akan selalu termotivasi untuk melakukan yang terbaik, sehingga mendapatkan hasil dari pekerjaan yang sesuai.

3. *Leadership* (Kepemimpinan)

Menjadi pribadi yang proaktif akan membawa peluang individu untuk menjadi pemimpin suatu organisasi.

4. *Organizational Innovation* (Inovasi Dalam Organisasi).

Individu yang memiliki kepribadian proaktif akan menjadi seseorang yang dapat mengarahkan informasi dan komunikasi dalam organisasi serta dapat meyakinkan seseorang untuk melakukan sesuatu yang besar atau baru.

5. *Team Performance* (Performa Tim).

Menjadi proaktif dalam kelompok suatu organisasi akan menciptakan performa tim yang maksimal.

6. *Entrepreneurship* (Kewirausahaan)

Proaktif mengacu pada karakter yang dapat menjadikan resiko sebagai tantangan yang membentuk dirinya mandiri dan dapat bertanggung jawab. Hal tersebut, menciptakan peluang usaha yang dapat didirikan.

### **2.5.3. *Big Five Theory Personality***

Menurut *Big Five Theory* terdapat lima macam *personality* seseorang yang dapat dinilai (Robbins dan Judge, 2017), yaitu :

1. *Conscientiousness* (Kesadaran)

Mendeskripsikan seseorang yang mampu berhati – hati dari tanggung jawabnya, terorganisir dengan baik, gigih dalam melakukan sesuatu dan dapat diandalkan.

2. *Emotional Stability* (Stabilitas Emosional)

Mendeskripsikan seseorang yang mempunyai karakteristik tenang, percaya diri dan ada di keadaan aman serta yang mampu mengatur stabilitas emosionalnya.

3. *Extraversion*

Mendeskripsikan seseorang yang dapat bersosialisasi dengan baik, suka berteman dan memiliki sikap yang tegas.

4. *Openness To Experience* (Mencari Pengalaman)

Mendeskripsikan seseorang yang memiliki karakteristik ingin selalu berkreasi, mengetahui informasi yang terbuka dan peka terhadap sekitar.

5. *Agreeableness* (Kesesuaian)

Mendeskripsikan kepribadian seseorang yang mempunyai sifat baik hati, dapat kooperatif, dan dapat dipercaya.

## **2.6. *Meaning of Work***

*Meaning of work* adalah ketika orang ingin pekerjaan mereka lebih dari sekedar menghabiskan waktu dan menghasilkan uang serta ingin mengetahui persis apa itu *meaning of work* bagi mereka ketika mereka menghabiskan waktu di tempat kerja (Akgunduz Y Alkan C dan Gök, Ö A., 2018).

*Meaning of work* merupakan saluran untuk berkreaitivitas dan memenuhi kebutuhan pribadi dalam bekerja untuk meningkatkan harga diri seseorang. Dengan begitu, mengetahui *meaning of work* akan membentuk identitas seseorang sesuai dengan kualitas pekerjaannya (Tausky, 1969 dan Gini & Sullivan, 1987 dalam Wiltshire, 2016).

Mengetahui *meaning of work* yaitu ketika seseorang menganggap bahwa pekerjaannya dapat bermanfaat untuk orang – orang sekitar (Grant and Ashford, 2008; Steger et al., 2012 dalam Jonghun et al., 2019). Dengan begitu, mereka menganggap bahwa *meaning of work* akan lebih tinggi jika mengerjakan pekerjaan sosial (Pratt, 2000; Thompson and Bunderson, 2003 dalam Jonghun et al., 2019).

Berdasarkan pengertian dari *meaning of work* yang telah diuraikan di atas, maka penulis menggunakan definisi *meaning of work* adalah ketika orang ingin pekerjaan mereka lebih dari sekedar menghabiskan waktu dan menghasilkan uang serta ingin mengetahui persis apa itu *meaning of work* bagi mereka ketika mereka menghabiskan waktu di tempat kerja (Akgunduz Y Alkan C dan Gök, Ö A., 2018).

### **2.6.1. Macam – Macam *Meaning of Work***

*Meaning of work* dibagi menjadi delapan (Wiltshire, 2016), yaitu :

#### **1. *Work As An Economic Activity* (Bekerja Sebagai Aktivitas Ekonomi)**

Bekerja merupakan salah satu aktivitas ekonomi yang sangat penting, karena sebagai sarana untuk memiliki pendapatan dan memenuhi kebutuhan hidup (Kaplan dan Tausky, 1974 dalam Wiltshire, 2016).

2. *Work As Being Routine and Active* (Bekerja Sebagai Rutinitas)

Bekerja sebagai sesuatu yang terjadwal untuk dikerjakan dan meningkatkan keaktifan seseorang (Kaplan dan Tausky, 1974 dalam Wiltshire, 2016).

3. *Work As Intrinsically Satisfying* (Bekerja Sebagai Kepuasan Diri)

Bekerja untuk memenuhi kebutuhan dan autonomi.

4. *Work As Morally Correct* (Bekerja Untuk Memenuhi Moral)

Bekerja untuk memenuhi peran dalam masyarakat sesuai moral yang berlaku (Kaplan dan Tausky, 1974 dalam Wiltshire, 2016).

5. *Work As An Interpersonal Experience* (Bekerja sebagai Pengalaman Interpersonal)

Bekerja untuk memiliki pengalaman sosial dan dapat menjalin hubungan sosial dengan masyarakat (Kaplan dan Tausky, 1974 dalam Wiltshire, 2016).

6. *Work As Bestowing Status and Prestige* (Bekerja Untuk Memperoleh Status)

Bekerja untuk memperoleh status dari hubungan sosial melalui tugas yang sudah dikerjakan dan dari rekan kerja (Kaplan dan Tausky, 1974 dalam Wiltshire, 2016).

7. *Work As Gendered* (Bekerja Sesuai Gender)

Dengan *gender* mengakibatkan beberapa pekerjaan kekurangan karyawan, contoh: Perawat. Wanita lebih cenderung pantas untuk bekerja sebagai perawat sehingga peran maskulin yang kuat dapat menjadi alasan (Williams, 2001 dalam Wiltshire, 2016).

8. *Work As An Opportunity For Training* (Bekerja Untuk Berlatih)

Bekerja untuk memiliki pengalaman baru dan sebagai latihan untuk mengembangkan kemampuan seseorang dengan cara aktualisasi diri (Kaplan dan Tausky, 1974 dalam Wiltshire, 2016).

**2.6.2. Konsep *Meaning of Work***

*Meaning of work* memiliki lima konsep (Harpaz & Fu, 2002), yaitu :

1. *Work centrality* (Sentralisasi Kerja)

Pekerjaan menjadi suatu kegiatan penting yang mendasar untuk dilakukan bagi masyarakat.

2. *Entitlement and Obligation* (Hak dan Kewajiban)

Hak yaitu sesuatu yang diharapkan seorang untuk didapatkan dari pekerjaannya dan kewajiban adalah suatu kontribusi seseorang yang dikerjakan sesuai dengan pekerjaannya.

3. *Value Work Outcomes* (Penilaian Hasil Kerja)

Melakukan evaluasi dari hasil pekerjaan berdasarkan pengetahuan, persepsi dan pengalaman.

4. *Importance of Work Goals* (Tujuan Bekerja)

Seseorang yang mengetahui arti penting tujuan kerja memiliki pengetahuan yang cukup sehingga dapat menghubungkan antara tujuan dan pengetahuannya.

5. *Work Role Identification* (Identifikasi Peran Bekerja)

Sejauh mana seseorang mengidentifikasi pekerjaannya dalam berbagai fungsi dan perannya.

### **2.6.3. Aspek *Meaning of Work***

Terdapat empat aspek *meaning of work*, (Feldman et al., 2007 dalam Gunasekara & Zheng, 2018), yaitu :

1. *Awareness to Experience* (Kesadaran).

Dengan adanya kesadaran dapat membantu meningkatkan keterampilan dalam bekerja. Secara empiris, terdapat hubungan positif dalam meningkatkan keterampilan kognitif dengan pengembangan komunikasi interpersonal ditempat kerja (Malinowski dan Lim, 2015; Kabat-Zinn, 2000 dalam Gunasekara & Zheng, 2018).

2. *Ability To Regulate Attention* (Memberikan Perhatian)

Dengan memperhatikan makna pekerjaan dapat mengoptimalkan kualitas interaksi dalam menciptakan pengalaman kerja (Brown & Ryan, 2003 dalam Gunasekara & Zheng, 2018).

3. *Orientation To Present Experience* (Orientasi Dari Pengalaman)

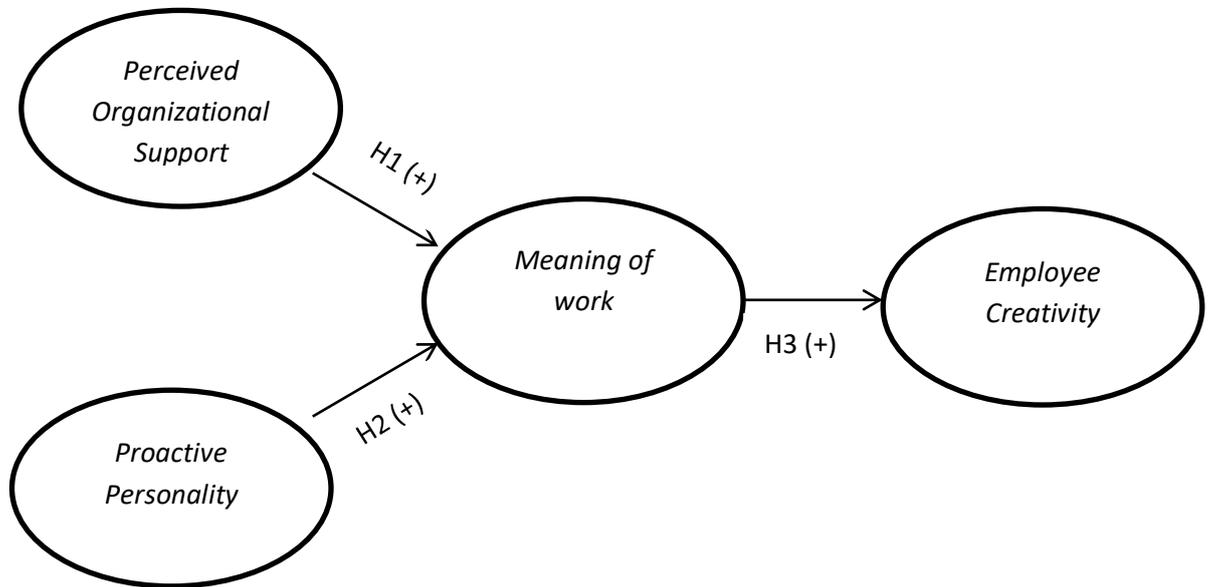
Belajar dari pengalaman dapat meningkatkan kreativitas karyawan untuk terus menciptakan hal dan pengalaman baru.

4. *Attitude of Acceptance or Non – Judgment Towards The Present Experience* (Menerima Pengalaman)

Menerima pemikiran terbuka dan mengetahui sikap dari situasi yang sebenarnya.

## **2.7. Model dan Hipotesa Penelitian**

### 2.7.1. Model Penelitian



Sumber: Yilmaz, Ceylan, Ozge “*Perceived Organizational Support, Employee Creativity and Proactive Personality: The Mediating Effect of Meaning of Work*”, 2018

**Gambar 2.4. Model penelitian**

Berdasarkan Gambar 2.1. Model penelitian memiliki tiga hipotesis yang dapat dijabarkan sebagai berikut :

H1: *Perceived Organizational Support* memiliki pengaruh positif terhadap *Meaning of Work*

H2: *Proactive Personality* memiliki pengaruh positif terhadap *Meaning of Work*

H3: *Meaning of Work* memiliki pengaruh positif terhadap *Employee Creativity*

## 2.7.2. Pengembangan Hipotesa Penelitian

### 2.7.2.1. Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Meaning of Work*

Sebuah penelitian bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif dengan *meaning of work*, terdapat pada hipotesis yang memiliki tautan dengan menegaskan bahwa *perceived organizational support* adalah keadaan dimana karyawan diberdayakan dan diperhatikan oleh perusahaan dengan memberikan pengetahuan, dukungan, sumber daya dan peluang yang disediakan oleh perusahaan (Tolay et al., 2012 dalam Akgunduz, 2018). Jika karyawan memahami bahwa dirinya didukung oleh perusahaan, maka mereka akan berkontribusi lebih banyak dengan tujuan untuk menanggapi dukungan tersebut (Blau, 1964 dalam Akgunduz, 2018). Karyawan yang diberdayakan akan merasa mendapatkan apa itu *meaning of work*, dan mengarah juga pada *intrinsic motivation* yang tinggi (Fook et al., 2011; Lashley, 2001; Ozarall, 2015 dalam Akgunduz, 2018).

Pemberdayaan psikologi merupakan kemampuan untuk meningkatkan *self efficacy* bagi karyawan melalui identifikasi kondisi yang terlihat kurang diberdayakan. Maka, organisasi melakukan penghapusan kondisi tersebut dengan cara memberikan teknik, arahan dan informasi dari anggota organisasi (Conger & Kanugo.,1988 dalam Ozaralli, 2015). Dengan dukungan pemberdayaan dari organisasi tersebut, *Meaning of work* dapat digambarkan ketika seseorang merasa bahwa tujuan kerja menjadi hal yang penting secara pribadi. Selain itu, *meaning of work* berhasil didapatkan seseorang ketika

mampu melakukan pekerjaan dengan keterampilan yang dimiliki yang dapat menentukan nasibnya sendiri (Spreitzer, 1995 dalam Ozaralli, 2015).

*Perceived organizational support* yaitu menentukan sejauh mana organisasi menilai kontribusi individu dan memenuhi kesejahteraan mereka (Eisenberger et al., 1986 dalam Garg & Dhar, 2014). Individu yang mendapatkan dukungan organisasi akan merasa dihargai, dilindungi dan diakui serta dapat disimpulkan bahwa mereka tahu apa *meaning of work*. Dengan begitu, individu akan menunjukkan rasa terima kasihnya dengan cara bekerja secara giat (Chiang & Shie, 2012 dalam Garg & Dhar, 2014).

Dari seluruh penjelasan penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu menurut Akgunduz (2018), Ozaralli (2015) dan Garg & Dhar (2014) maka dapat disesuaikan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *meaning of work*, sehingga dapat disajikan dalam bentuk hipotesis menjadi :

H1: *Perceived Organizational Support* memiliki pengaruh positif terhadap *Meaning of Work*

#### **2.7.2.2. Pengaruh *Proactive Personality* terhadap *Meaning of Work***

*Proactive personality* yaitu sifat kepribadian seseorang yang dapat menghasilkan motivasi intrinsik secara kuat dan mampu mengambil inisiatif dari perilakunya untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai (Presbitero, 2015 dalam Akgunduz, 2018). Individu yang memiliki sikap *proactive* akan mencoba mencari peluang kehidupan baru dalam bekerja (Campbell, 2000), karena individu seperti ini tertarik untuk mencari *meaning of work* yang mereka

lakukan. Maka, individu siap mengambil resiko untuk menemukan suatu hal baru sesuai dengan kepribadiannya (Bergeron et al., 2014 dalam Akgunduz, 2018)

*Proactive personality* merupakan sikap seseorang yang dapat mempengaruhi perubahan lingkungan dengan cara mengambil tindakan untuk mengidentifikasi peluang dalam menindaklanjuti perubahan sampai menjadi *meaning of work* (Bertolino et al., 2011 dalam Kanten P & Ulker F, 2012). Dengan melakukan hal tersebut, individu yang *proactive* akan memecahkan masalah dan mengambil resiko untuk bertanggung jawab dalam mengantisipasi perubahan di lingkungan mereka (Gupta & Bhawe, 2007 dalam Kanten & Ulker, 2012).

*Proactive personality* mengacu pada kepribadian individu yang mampu mengubah lingkungan melalui *proactive behavior* yang dimiliki (Fuller & Marler, 2009 dalam Bergeron et al., 2013). Hasil meta-analitik menunjukkan individu yang memiliki *proactive personality* akan lebih luas pengetahuannya, membangun hubungan sosial yang lebih banyak, memiliki peluang menjadi *entrepreneurship* dan lebih *creative*. Hal ini meningkatkan *meaning of work* bagi individu tersebut (Fuller & Marler, 2009 dalam Bergeron et al., 2013).

Dari seluruh penjelasan penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu menurut Akgunduz (2018), Kanten & Ulker (2012) dan Bergeron et al., (2013) maka dapat disesuaikan bahwa *proactive personality* berpengaruh positif terhadap *meaning of work*, sehingga dapat disajikan dalam bentuk hipotesis menjadi :

H2 : *Proactive Personality* memiliki pengaruh positif terhadap *Meaning of Work*

### 2.7.2.3. Pengaruh *Meaning of Work* terhadap *Employee Creativity*

*Meaning of work* didefinisikan ketika seseorang ingin pekerjaan mereka lebih dari sekedar menghabiskan waktu atau menghasilkan uang (Steger et al., 2012 dalam Akgunduz, 2018). Seseorang yang mampu menciptakan makna yang baik dalam bekerja, mereka dapat menggunakan proses pengetahuan manajemen secara aktif dan dapat menciptakan *creativity* untuk mencapai *meaning of work* (Yeh & Lin, 2015 dalam Akgunduz, 2018).

Menciptakan *creativity* merupakan salah satu cara mendapatkan *meaning of work* dan sebuah usaha individu dalam melakukan perubahan gaya hidup (Lenchner et al., 2009 dalam Yeh & Lin, 2015). Dengan begitu, *meaning of work* dapat dilakukan dengan cara berkontribusi dalam mengembangkan ide – ide kreatif (Yeh & Lin, 2015).

*Creativity* tidak hanya penentu kinerja namun juga sebagai fasilitas kerja yang meningkatkan efektivitas kerja diantara karyawan. Ketika karyawan menunjukkan kreativitas ditempat kerja, mereka dapat menghasilkan ide – ide baru yang akan mendapatkan *meaning of work* dari hasil ciptaannya dan dari hasil tersebut dapat meningkatkan kinerja (Shalley et al., 2004 dalam Liu, 2016).

Dari seluruh penjelasan penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu menurut Akgunduz (2018), Yeh & Lin (2015) dan Liu (2016) maka dapat disesuaikan bahwa *meaning of work* berpengaruh positif terhadap *employee creativity*, sehingga dapat disajikan dalam bentuk hipotesis menjadi :

H3 : *Meaning of Work* memiliki pengaruh positif terhadap *Employee Creativity*.

## 2.8. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1. Tabel Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Publikasi	Judul Penelitian	Temuan Inti	Manfaat Penelitian
1	Akgunduz, Y., Alkan, C., & Gök, Ö. A (2018).	Journal of Hospitality and Tourism Management	<i>Perceived Organizational Support, Employee Creativity and Proactive Personality: The Mediating Effect of Meaning of Work</i>	Di temukan bahwa <i>perceived organizational support</i> adalah salah satu pemberdayaan dari organisasi untuk karyawan seperti memberi dukungan, sumber daya dan pengetahuan untuk meningkatkan <i>meaning of work</i> .	Jurnal ini digunakan sebagai acuan dari pengembangan hipotesis yang menunjukkan <i>perceived organizational support</i> berpengaruh positif terhadap <i>meaning of work</i>
2	Nurdan Özarallıa (2015)	Procedia – Social and Behavioral Sciences	<i>Linking Empowering Leader to Creativity : The Moderating Role of Psychological</i>	Di temukan bahwa <i>perceived organizational support</i> dalam melakukan pemberdayaan dengan cara memberikan teknik, arahan dan informasi dapat meningkatkan <i>meaning of work</i> ketika individu berhasil melakukan pekerjaan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki.	Jurnal ini digunakan sebagai acuan dari pengembangan hipotesis yang menunjukkan <i>perceived organizational support</i> berpengaruh positif terhadap <i>meaning of work</i>
3	Shreya Garg, Rajib Lochan Dhar (2014)	Journal of Hospitality and Tourism Management	<i>Effects of Stress, LMX and Perceived Organizational Support on Service Quality : Mediating Effects of Organizational Commitment</i>	Di temukan bahwa <i>perceived organizational support</i> membuat karyawan merasa dihargai, dilindungi dan diakui yang akan meningkatkan <i>meaning of work</i> dan individu akan menunjukkan rasa terima kasihnya dengan cara giat bekerja.	Jurnal ini digunakan sebagai acuan dari pengembangan hipotesis yang menunjukkan <i>perceived organizational support</i> berpengaruh positif terhadap <i>meaning of work</i>

No	Peneliti	Publikasi	Judul Penelitian	Temuan Inti	Manfaat Penelitian
4	Akgunduz, Y., Alkan, C., & Gök, Ö. A (2018).	Journal of Hospitality and Tourism Management	<i>Perceived Organizational Support, Employee Creativity and Proactive Personality: The Mediating Effect of Meaning of Work</i>	Di temukan bahwa <i>proactive personality</i> suatu kepribadian seseorang yang dapat menghasilkan motivasi intrinsik dan mampu mengambil inisiatif untuk melihat peluang baru yang dapat meningkatkan <i>meaning of work</i> .	Jurnal ini digunakan sebagai acuan dari pengembangan hipotesis yang menunjukkan <i>proactive personality</i> berpengaruh positif terhadap <i>meaning of work</i>
5	Kanten, P., & Ulker, F. E. (2012).	Procedia – Social and Behavioral Sciences	<i>Relational Approach Among Perceived Organizational Support, Proactive Personality and Voice Behaviour</i>	Di temukan bahwa <i>proactive personality</i> merupakan sikap seseorang yang dapat mempengaruhi perubahan lingkungan dengan cara mengambil tindakan untuk mengidentifikasi peluang dalam menindaklanjuti perubahan sampai menjadi <i>meaning of work</i> .	Jurnal ini digunakan sebagai acuan dari pengembangan hipotesis yang menunjukkan <i>proactive personality</i> berpengaruh positif terhadap <i>meaning of work</i>
6	Bergeron, D. M., Schroeder, T. D., & Martinez, H. A. (2013)	Journal of Business and Psychology	<i>Proactive Personality at Work : Seeing More to Do and Doing More ?</i>	Di temukan bahwa <i>proactive personality</i> mengacu pada kepribadian individu yang mampu mengubah lingkungan melalui <i>proactive behavior</i> yang dimiliki dan akan lebih luas pengetahuannya, membangun hubungan sosial yang lebih banyak, memiliki peluang menjadi <i>entrepreneurship</i> dan lebih kreatif. Hal ini meningkatkan <i>meaning of work</i> bagi individu tersebut	Jurnal ini digunakan sebagai acuan dari pengembangan hipotesis yang menunjukkan <i>proactive personality</i> berpengaruh positif terhadap <i>meaning of work</i>

No	Peneliti	Publikasi	Judul Penelitian	Temuan Inti	Manfaat Penelitian
7	Akgunduz, Y., Alkan, C., & Gök, Ö. A (2018).	Journal of Hospitality and Tourism Management	<i>Perceived Organizational Support, Employee Creativity and Proactive Personality: The Mediating Effect of Meaning of Work</i>	Di temukan bahwa <i>work meaningful</i> didefinisikan ketika seseorang ingin pekerjaan mereka lebih dari sekedar menghabiskan waktu atau menghasilkan uang dengan cara menciptakan <i>creativity</i> .	Jurnal ini digunakan sebagai acuan dari pengembangan hipotesis yang menunjukkan <i>meaning of work</i> berpengaruh positif terhadap <i>employee creativity</i>
8	Yeh, Y., & Lin, C. F. (2015)	Educational Technology & Society	<i>Aptitude-Treatment Interactions during Creativity Training in E-Learning: How Meaning-Making, Self-Regulation, and Knowledge Management Influence Creativity.</i>	Di temukan bahwa <i>meaning of work</i> dapat diciptakan oleh individu dengan cara berkontribusi dalam mengembangkan ide kreatif.	Jurnal ini digunakan sebagai acuan dari pengembangan hipotesis yang menunjukkan <i>meaning of work</i> berpengaruh positif terhadap <i>employee creativity</i>
9	Liu W (2016)	Social Behavior and Personality : An International Journal	<i>Effects of Positive Mood and Job Complexity on Employee Creativity and Performance</i>	Di temukan bahwa <i>meaning of work</i> dapat diciptakan dari individu yang menghasilkan ide – ide baru yang dapat meningkatkan kinerja.	Jurnal ini digunakan sebagai acuan dari pengembangan hipotesis yang menunjukkan <i>meaning of work</i> berpengaruh positif terhadap <i>employee creativity</i>