

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan kajian yang telah dilakukan tentang pengaruh *perceived organizational support* terhadap kreativitas melalui keterlibatan kerja pada Karyawan Magang PT. Pelabuhan Indonesia menggunakan analisis *Structural Equation Model* (SEM) melalui SmartPLS 4.0 yang telah diuraikan oleh peneliti sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. *Perceived organizational support* (X) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kreativitas (Y). Berdasarkan pengujian *path coefficient* diperoleh $t_{\text{statistik}}$ sebesar $7,762 > 1,96$, lalu pada hasil *P-values* diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut membuktikan bahwa semakin tinggi *perceived organizational support* pada karyawan magang PT. Pelabuhan Indonesia, maka semakin tinggi pula kreativitas karyawan magangnya.
2. *Perceived organizational support* (X) memiliki pengaruh secara langsung yang positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja (Z). Berdasarkan pengujian *path coefficient* diperoleh $t_{\text{statistik}}$ sebesar $15,507 > 1,96$, lalu pada hasil *P-Values* sebesar $0,000 > 0,05$. Dari hasil tersebut membuktikan bahwa semakin tinggi *perceived organizational support* pada karyawan magang PT. Pelabuhan Indonesia, maka semakin tinggi juga keterlibatan kerja yang dimiliki karyawan magang.

3. Keterlibatan kerja (Z) memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap kreativitas (Y). Berdasarkan hasil pengujian *path coefficient* diperoleh $t_{\text{statistik}}$ sebesar $2,166 > 1,96$, lalu pada hasil *P-Values* sebesar $0,030 < 0,05$. Dari hasil tersebut membuktikan bahwa semakin tinggi keterlibatan kerja pada karyawan magang PT. Pelabuhan Indonesia, maka semakin tinggi pula kreativitas pada karyawan magang.
4. Terdapat pengaruh secara tidak langsung yang positif dan signifikan antara *perceived organizational support* (X) terhadap kreativitas (Y) melalui keterlibatan kerja (Z) sebagai variabel *intervening*. Berdasarkan pengujian *indirect effect* diperoleh t statistik sebesar $1,987 > 1,96$, lalu pada hasil *P-Values* sebesar $0,047 < 0,05$. Dari hasil tersebut membuktikan bahwa semakin tinggi *perceived organizational support* pada karyawan magang PT. Pelabuhan Indonesia, maka akan semakin tinggi kreativitas karyawan magang, secara tidak langsung pula meningkatkan keterlibatan kerja karyawan magang selama bekerja.

5.2 Implikasi

1. Implikasi Teoritis

Berdasarkan hasil analisis peneliti dalam penelitian, terdapat beberapa implikasi teoritis yang mendukung hasil penelitian ini, yaitu penelitian oleh Aldabbas et al (2021) yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh sebagai variabel mediasi antara *perceived organizational*

support terhadap kreativitas. Sejalan dengan penelitian tersebut Asif et al (2019) juga membuktikan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas melalui keterlibatan kerja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi bagi pihak-pihak yang berkaitan dengan dukungan organisasi yang dirasakan, kreativitas dan keterlibatan kerja. Hasil penelitian ini juga memperkuat hubungan dan pengaruh yang ada antar masing-masing variabel secara langsung.

2. Implikasi Praktis

Berdasarkan kesimpulan yang telah peneliti uraikan, terdapat beberapa implikasi praktis yang dapat peneliti berikan, sebagai berikut :

- a. Pada variabel kreativitas (Y), berdasarkan perhitungan diketahui bahwa indikator tertinggi adalah mencetuskan solusi untuk masalah yang dihadapi sebesar 17% dengan pernyataan, yaitu K12 "Saya takut mengambil risiko dalam pekerjaan yang saya jalani". Perolehan skor pernyataan tersebut sebesar 535. Hal ini berarti bahwa karyawan magang lebih suka melakukan pekerjaan sesuai dengan aturan yang berlaku dan tidak mengambil risiko dalam pekerjaan yang dilakukan. Oleh sebab itu, perusahaan dapat memberikan karyawan magang pekerjaan sesuai dengan waktu dan ketetapan yang telah disepakati sebelumnya.
- b. Pada variabel *perceived organizational support* (X), berdasarkan perhitungan diketahui bahwa ada dua indikator tertinggi yaitu

perusahaan mengakui kontribusi karyawan magang dan membantu karyawan magang mendapatkan rasa kendali sebesar 16.9% dengan pernyataan pada indikator pertama tertinggi yaitu POS2 “Saya memiliki rekan kerja yang suportif” dan pernyataan pada indikator kedua tertinggi yaitu POS12 “Hasil kinerja yang saya hasilkan sesuai dengan kerja keras saya”. Perolehan skor pernyataan POS2 sebesar 559 dan POS12 sebesar 558. Pernyataan POS2 berarti bahwa karyawan magang merasa mempunyai rekan kerja yang bisa diandalkan dan mendukung saat bekerja. Oleh karena itu, perusahaan setidaknya memberikan satu rekan kerja kepada setiap karyawan magang agar karyawan magang dapat rasa dukungan dari rekan kerjanya. Lalu untuk pernyataan POS12 berarti bahwa karyawan magang merasakan hasil kinerja yang telah diterimanya sesuai dengan kerja keras yang telah dilakukannya. Oleh karena itu, perusahaan dapat memberikan bayaran untuk karyawan magang sesuai dengan upaya dan kinerja karyawan magang selama bekerja di perusahaan.

- c. Pada variabel kreativitas (Y), berdasarkan perhitungan diketahui bahwa ada dua indikator tertinggi dalam penelitian yaitu ketertarikan dengan pekerjaan dan konsentrasi penuh sebesar 16,9% dengan pernyataan pada indikator tertinggi pertama yaitu K7 “Saya tidak memiliki ketertarikan terhadap bidang kerja di tempat bekerja saya saat ini, lalu pernyataan pada indikator tertinggi kedua yaitu K10 "Dalam bekerja, saya mudah teralihkan dan sulit berkonsentrasi penuh menyelesaikan

segala tugas yang ada". Perolehan skor pernyataan pada K7 sebesar 555 dan perolehan skor pernyataan K10 sebesar 551. Hal ini berarti bahwa pada pernyataan K7 yaitu lebih banyak karyawan magang yang tertarik dengan pekerjaan lain dibanding dengan pekerjaannya saat ini. Oleh sebab itu, perusahaan bisa melakukan rotasi pekerjaan antar karyawan magang tetap dengan jurusan yang sesuai pendidikannya namun dengan jod deskripsi yang sedikit berbeda. Lalu pada pernyataan K10 berarti bahwa adanya gangguan kecil disekitar karyawan magang dapat memecah fokus dan membuat karyawan magang kurang berkonsentrasi dengan pekerjaannya. Oleh sebab itu, perusahaan dapat membuat suasana di dalam perusahaan kondusif dan jika ada keributan yang tidak terduga, perusahaan dapat menunjuk penanggung jawab yang ditugaskan untuk mengatasi situasi tersebut.

5.3 Rekomendasi

Berdasarkan hasil kesimpulan dan implikasi di dalam penelitian, maka dapat diperoleh rekomendasi di dalam penelitian sebagai berikut :

- a. Pada variabel kreativitas (Y), berdasarkan perhitungan diketahui bahwa ada dua indikator terendah yaitu kemampuan mengeksplorasi dan memberikan kontribusi pemikiran dengan pernyataannya K2, yaitu "Saya tidak memiliki komitmen untuk menyelesaikan pekerjaan yang saya kerjakan" dan pernyataan K9, yaitu "Apabila diberi kesempatan,

saya akan menunjukkan kreativitas saya pada pekerjaan yang saya kerjakan”. Perolehan skor pada K2 yaitu 514 dan perolehan skor pada K9 yaitu 512. Pada K2, hal ini diartikan bahwa karyawan perlu mengetahui tentang hak dan kewajiban yang harus diperolehnya selama magang. Jika hak yang diterima karyawan magang telah terpenuhi, maka karyawan magang harus menjalankan kewajibannya selama bekerja terutama dalam hal berkomitmen menyelesaikan pekerjaan yang telah dimulainya. Oleh sebab itu perusahaan harus membuat peraturan di dalam surat perjanjian dengan karyawan magang dengan jelas dan tertulis. Adapun pada K9, hal ini diartikan bahwa karyawan magang perlu menunjukkan kemampuannya dalam setiap kesempatan termasuk dalam bekerja secara cepat dan tepat. Oleh sebab itu, perusahaan harus memberikan kepercayaan dan kesempatan kepada karyawan magang untuk memberikan pekerjaan dan tugas yang sesuai dengan bidang kerjanya sehingga karyawan magang dapat memiliki rasa tanggap dan tanggung jawab saat bekerja.

- b. Pada variabel *perceived organizational support* (X), berdasarkan perhitungan diketahui bahwa indikator terendah adalah perusahaan menjaga kesejahteraan karyawan magang dengan pernyataan POS4, yaitu “Saya tidak bisa memenuhi kebutuhan pribadi saya selama bekerja di perusahaan”. Perolehan skor pernyataan tersebut sebesar 526. Hal ini berarti bahwa dukungan organisasi dalam hal uang saku masih kurang untuk sebagian besar karyawan magang. Untuk itu,

karyawan magang dapat meluangkan waktu mengupgrade kemampuan diri dan mencari pekerjaan lain yang dirasa penghasilannya nanti dapat memenuhi kebutuhan pribadi karyawan magang. Oleh sebab itu, perusahaan bisa membuat peraturan mengenai lembur untuk karyawan magang, agar karyawan magang dapat memiliki uang saku yang memadai dan mencukupi.

- c. Pada variabel keterlibatan kerja (Z), berdasarkan perhitungan diketahui bahwa indikator terendah yaitu tingkat energi yang tinggi dengan pernyataan KK1, yaitu “Saya tidak memiliki energi yang besar saat bekerja”. Perolehan skor pernyataan tersebut sebesar 525. Hal ini berarti bahwa karyawan magang telah memiliki energi yang besar yang dikeluarkan untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan. Karyawan magang dapat mempertahankan energinya selama bekerja dan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan. Oleh sebab itu, perusahaan dapat menunjukkan apresiasi terhadap karyawan magang dengan memberikan dukungan seperti dalam bentuk timbal balik hasil pekerjaan, hadiah dan pemberian pujian sehingga karyawan magang terpacu selalu untuk mengerahkan energi besarnya saat bekerja.

5.4 Keterbatasan Penelitian

Peneliti mendapati beberapa keterbatasan atau hambatan selama melaksanakan penelitian, diantaranya :

1. Karyawan magang di PT. Pelabuhan Indonesia tersebar di beberapa regional, beberapa anak perusahaan dan adanya gedung baru yang bukan hanya berlokasi di Jl. Pasoso, Tanjung Priok tempat kantor utama PT. Pelabuhan Indonesia. Maka adanya kesulitan dalam melakukan kontak langsung kepada responden dan mengharuskan melakukan penyebaran kuesioner secara online.
2. Penelitian ini hanya menggunakan satu variabel bebas yaitu *perceived organizational support*/dukungan organisasi yang dirasakan. Masih banyak faktor-faktor lain yang dapat digunakan dan mempengaruhi kreativitas yang tidak dibahas dalam penelitian.
3. Hasil penelitian ini tidak sepenuhnya dapat diaplikasikan kepada seluruh karyawan di berbagai perusahaan lainnya, dikarenakan terdapat perbedaan karakteristik antara perusahaan yang menjadi objek penelitian ini dengan perusahaan lainnya.

5.5 Saran Penelitian Lanjutan

Peneliti dapat memberikan beberapa saran untuk penelitian lanjutan mengenai variabel-variabel yang ada di penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perubahan persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kreativitas melalui work engagement. Peneliti mendorong peneliti lain yang tertarik untuk melakukan penelitian serupa untuk menganalisis pengaruh variabel lain yang diperkirakan juga mempengaruhi kreativitas.

2. Jika peneliti selanjutnya ingin menggunakan variabel yang sama, maka dapat meningkatkan kualitas penelitian dengan cara meningkatkan hasil penelitian ini dibandingkan penelitian sebelumnya, menambah jumlah sampel, atau mengubah subjek penelitian, sebaiknya memperbaikinya. Sehingga hasil penelitian kedepannya akan lebih beragam.
3. Peneliti selanjutnya dapat mencoba meneliti karyawan lain misalnya di lingkungan PT. Pelabuhan Indonesia. Masih ada karyawan organik dan non organik yang dapat diteliti terkait dengan kreativitas karyawan selain karyawan magang.

