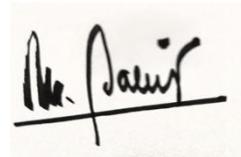


**PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT*
DAN KEPRIBADIAN PROAKTIF
TERHADAP KREATIVITAS KARYAWAN:
MEANING OF WORK SEBAGAI VARIABEL PEMEDIASI**

9 September 2021
Acc untuk ujian
akhir



Oleh:

Nama : Rizki Rahmat Saputra
Nomor Mahasiswa : 17311308
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2021**

**PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT*
DAN KEPERIBADIAN PROAKTIF
TERHADAP KREATIVITAS KARYAWAN:
MEANING OF WORK SEBAGAI VARIABEL PEMEDIASI**

SKRIPSI

Disusun dan diajukan untuk memenuhi sebagai salah satu syarat untuk mencapai
derajat Sarjana Strata-1 Program Studi Manajemen pada Fakultas Bisnis dan
Ekonomika Universitas Islam Indonesia

Oleh :

Nama : Rizki Rahmat Saputra

No. Mahasiswa :17311308

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

2021

PERBYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rizki Rahmat Saputra
Nomor mahasiswa : 17311308
Jurusan : Manajemen
Faukultas : Bisnis dan Ekonomika

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajakukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaa di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Yogyakarta, 09 september 2021



RIZKI RAHMAT SAPUTRA

MOTTO

Man Jadda Wajada

*Barang siapa yang bersungguh-sungguh pasti akan berhasil
Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan, Maka apabila engkau
telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang
lain), dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap.*

(Q.S Al-Insyirah: 5-8)

*Sesungguhnya Allah tidak akan merubah keadaan suatu kaum, sehingga mereka
mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri*

(Q.S Ar Ra'd: 11)

PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN
KEPRIBADIAN PROAKTIF TERHADAP KREATIVITAS
KARYAWAN : *MEANING OF WORK* SEBAGAI VARIABEL
PEMEDIASI**

Ditulis oleh:

Nama Mahasiswa : RIZKI RAHMAT SAPUTRA
Nomor Mahasiswa : 17311308
Program Studi : MANAJEMEN
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 09 september 2021

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing



Majang Palupi, Dr., BBA., MBA.

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR

TUGAS AKHIR BERJUDUL

**PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN
KEPRIBADIAN PROAKTIF TERHADAP KREATIVITAS
KARYAWAN : *MEANING OF WORK* SEBAGAI VARIABEL
PEMEDIASI**

Disusun Oleh : **RIZKI RAHMAT SAPUTRA**

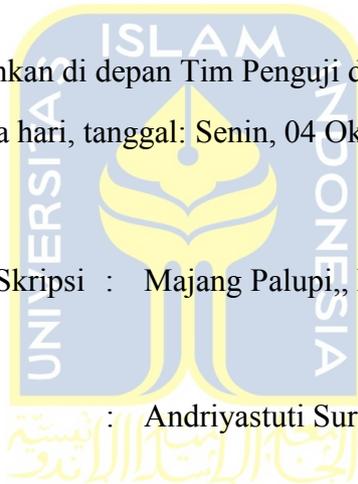
Nomor Mahasiswa : **17311308**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari, tanggal: Senin, 04 Oktober 2021

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Majang Palupi,, Dr., BBA., MBA.

Penguji : Andriyastuti Suratman,,S.E., M.M.



Mengetahui

Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika

Universitas Islam Indonesia



Prof. Jaka Sriyana, SE., M.Si, Ph.D.

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR

Bismillahirrahmannirrahim

Pada Semester **Ganjil 2021/2022** hari, tanggal: **Senin, 04 Oktober 2021** Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII telah menyelenggarakan Ujian Tugas Akhir yang disusun oleh:

Nama : **RIZKI RAHMAT SAPUTRA**
No. Mahasiswa : **17311308**
Judul Tugas Akhir : **PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN KEPERIBADIAN PROAKTIF TERHADAP KREATIVITAS KARYAWAN : *MEANING OF WORK* SEBAGAI VARIABEL PEMEDIASI**
Jenis Tugas Akhir : (Magang/ Rancang Bangun Bisnis/ Skripsi)*
Pembimbing : Majang Palupi,, Dr., BBA., MBA.

Berdasarkan hasil evaluasi Tim Dosen Penguji Tugas Akhir, maka Tugas Akhir tersebut dinyatakan:

1. **Lulus Ujian Tugas Akhir *)**
 - a. ~~Tugas Akhir tidak direvisi~~
 - b. ~~Tugas Akhir perlu direvisi~~
2. **~~Tidak Lulus Ujian Tugas Akhir~~**

Nilai : **A/B**

Nilai (Publikasi/~~Diseminasi~~-TA)* : **A/B**

Referensi : **Layak/~~Tidak Layak~~ *)** ditampilkan di Perpustakaan

Tim Penguji

Ketua Tim : **Majang Palupi,, Dr., BBA., MBA.**

Anggota Tim : **Andriyastuti Suratman,,S.E., M.M.**

Keterangan

*) ~~Coret yang tidak perlu~~



Yogyakarta, 04 Oktober 2021
Ketua Program Studi Manajemen

Anjar Priyono, SE., M.Si., Ph.D.

**Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan Kepribadian Proaktif Terhadap
Kreativitas Karyawan:
Meaning of Work sebagai Variabel Pemediasi**

Rizki Rahmat Saputra
Jurusan Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika,
Universitas Islam Indonesia
17311308@students.uui.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *perceived organizational support* dan kepribadian proaktif terhadap kreativitas karyawan melalui *meaning of work* sebagai pemediasi di perusahaan di PT. Global Intermedia bidang teknologi informasi di Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan data primer dalam pengambilan data yang diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 64 responden. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier dengan menggunakan *software smartPLS* dalam mengolah data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, *perceived organizational support* berpengaruh positif signifikan terhadap *meaning of work*. *Perceived organizational support* berpengaruh secara positif signifikan terhadap kreativitas karyawan. Kepribadian proaktif berpengaruh secara positif signifikan terhadap *meaning of work*. Kepribadian proaktif berpengaruh secara positif signifikan terhadap kreativitas karyawan. *Meaning of work* berpengaruh secara positif signifikan terhadap kreativitas karyawan. *Meaning of work* memediasi secara positif signifikan *perceived organizational support* terhadap kreativitas karyawan. *Meaning of work* memediasi secara positif signifikan kepribadian proaktif terhadap kreativitas karyawan.

Kata kunci - Kepribadian Proaktif, Kreativitas Karyawan, *Meaning of Work*, *Perceived Organizational Support*

**The Effect of *Perceived Organizational Support* and *Proactive Personality* Toward
Employee Creativity:
Meaning of Work as a variabel Mediator in**

Rizki Rahmat Saputra

Department Management, Faculty of Business and Economics,

Islamic University of Indonesia

17311308@students.uui.ac.id

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of perceived organizational support and proactive personality on employee creativity through meaning of work as a mediator at a company at technology information field in Yogyakarta. This research uses quantitative methods by using primary data in data collection obtained by distributing questionnaires. The number of samples in this study were 64 respondents Data analysis techniques using linear regression analysis and smartPLS software to process the data. The results showed that, perceived organizational support had a significant positive effect on meaning of work. Perceived of organizational support had positive significant positive effect on employee creativity. Proactive personality has a significant positive effect on meaningof work. Proactive personality has a significant positive effect on employee creativity. Meaning of work significantly positive effect on employee creativity. Meaning of work positively significant mediates organizational organizational support for employee creativity. Meaning of work positively significant mediates the proactive personality of employee creativity.

Keyword - *Employee Creativity, Meaning of Work, Perceived Organizational Support, Proactive Personality*

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarokatuh.

Alhamdulillahirabbil'alaamin, Puji syukur kepada *Allah Subhanahu Wa Ta'ala* yang selalu memberikan limpahan kenikmatan, rahmat, taufik, serta Hidayah-Nya dan Shalawat serta salam kepada junjungan kita, Nabi Muhammad *Shallahu'alaihi Wa Salam*, sehingga penulis dapat Menyusun dan menyelesaikan tugas akhir/ skripsi dengan judul “ Pengaruh Perceived Organizational Support dan Kepribadian Proaktif Terhadap Kreativitas Karyawan: Meaning of Work sebagai Variabel Pemediasi. Tugas akhir/ skripsi ini disusun dan diajukan sebagai salah satu syarat untuk mencapai derajat Sarjana Strata-1 Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.

Selama penulis menyusun dan menyelesaikan tugas akhir/skripsi tak lepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Atas dukungan dan bantuan beberapa pihak, penulis dapat Menyusun tugas akhir/ skripsi sampai dengan selesai, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Orang tua penulis, Mama dan Ayah terima kasih atas dukungan, bimbingan, do'a, nasihat, motivasi serta kasih sayang yang tidak terbatas sehingga penulis senantiasa semangat dalam Menyusun penelitian ini.
2. Dosen Pembimbing skripsi Ibu Dr. Majang Palupi, BBA., MBA yang telah memberikan waktu, tenaga, dan pikiran selama bimbingan penulisan ini sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini.
3. Pihak dari perusahaan teknologi informasi yang telah memberikan izin dalam melakukan penelitian dan mengumpulkan data untuk Menyusun penelitian ini.
4. Seluruh dosen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama menempuh studi Fakultas Bisnis dan

Ekonomika Universitas Islam Indonesia.

5. Teman-teman mahasiswa Jurusan Manajemen yang tidak bisa disebutkan oleh penulis satu per satu yang telah memberikan semangat, do'a, dan dukungannya.
6. Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan tugas akhir/skripsi. Semoga kebaikan semua pihak yang telah mendukung penulis selama melakukan penelitian dan penyusunan tugas akhir/ skripsi dibalas oleh Allah *Subhanahu Wa Ta'ala*.

Penulis sangat menyadari bahwa masih terdapat kekurangan dalam penulisan tugas akhir/skripsi sehingga masih membutuhkan saran dan kritik yang membangun untuk perbaikan penulisan tugas akhir/skripsi ini. Penulis berharap tugas akhir/ skripsi ini dapat bermanfaat bagi piha-pihak yang membutuhkan.

Wassalamu'alaikum Wawahmatullahi Wa Barkatuh



Yogyakarta, 31 Agustus 2021

Penulis,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Rizki Rahmat Saputra'.

Rizki Rahmat Saputra

DAFTAR ISI

JUDUL.....	i
KATA PENGANTAR.....	Kesalahan! Bookmark tidak didefinisikan.
DAFTAR ISI.....	vi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	5
1.3. Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Manfaat Penelitian.....	6
1.4.1. Bagi Perusahaan.....	6
1.4.2. Bagi Akademis.....	7
1.4.3. Bagi Peneliti.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1. Penelitian Terdahulu.....	8
2.1.1. Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap Kreativitas Karyawan.....	8
2.1.2. Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Meaning of Work</i>	12
2.1.3. Pengaruh Kepribadian Proaktif terhadap Kreativitas Karyawan.....	16
2.1.4. Pengaruh Kepribadian Proaktif terhadap <i>Meaning of Work</i>	20
2.1.5. Pengaruh Kepribadian Proaktif terhadap Kreativitas Karyawan dengan <i>Meaning of Work</i> sebagai variabel mediasi.....	23
2.1.6. Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap Kreativitas Karyawan dengan <i>Meaning of Work</i> sebagai variabel pemediasi.....	26
2.2. Landasan Teori.....	37
2.2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	37
2.2.2. Kreativitas Karyawan.....	40
2.2.3. <i>Perceived Organizational Support</i>	44
2. Anteseden <i>Perceived Organizational Support</i>	45
2.2.4. Kepribadian Proaktif.....	48
2.2.5. <i>Meaning of Work</i>	51
3. Aspek-aspek <i>Meaning of Work</i>	53
2.3. Hubungan Antar Variabel.....	55
2.3.1. Hubungan <i>Perceived Organizational Support</i> dan Kreativitas Karyawan.....	55

2.3.2.	Hubungan Perceived Organizational Support dan Meaning of Work.	56
2.3.3.	Hubungan Kepribadian Proaktif dan Kreativitas Karyawan.....	57
2.3.4.	Hubungan Kepribadian Proaktif dan Meaning of Work.....	57
2.3.5.	Hubungan Kepribadian Proaktif dan Kreativitas Karyawan melalui <i>Meaning of Work</i>	58
2.3.6.	Hubungan Perceived Organizational Support dan Kreativitas Karyawan melalui <i>Meaning of Work</i>	59
2.3.7.	Hubungan Meaning of Work dan Kreativitas Karyawan.....	60
2.4.	Kerangka Pemikiran Penelitian.....	61
BAB III METODE PENELITIAN.....		63
3.1.	Pendekatan Penelitian.....	63
3.2.	Lokasi Penelitian.....	63
3.3.	Definisi Operasional.....	63
3.3.1.	Variabel Independen.....	63
2.	Kepribadian Proaktif.....	64
3.3.2.	Variabel Dependen.....	65
3.3.3.	Variabel Mediasi.....	65
3.4.	Populasi dan Sampel.....	66
3.4.1.	Populasi.....	66
3.4.2.	Sampel.....	66
3.5.	Jenis dan Teknik Pengumpulan Data.....	66
3.5.1.	Jenis Data.....	66
3.5.2.	Teknik Pengumpulan Data.....	67
3.6.	Uji Instrumen Penelitian.....	68
3.6.1.	Uji Validitas.....	68
3.6.2.	Uji Reliabilitas.....	68
3.7.	Metode Analisis Data.....	68
3.7.1.	Analisis Deskriptif.....	68
3.7.2.	Uji Asumsi Klasik.....	68
3.7.3.	Uji Hipotesis.....	70
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....		73
4.1.	Analisis deskriptif.....	74
4.1.1.	Analisis Deskriptif Responden Penelitian.....	74
4.1.2.	Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	75
4.1.3.	Karakteristik Berdasarkan Status Responden.....	75

4.1.4.	Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja.....	75
4.2.	Analisis Deskriptif Variabel.....	76
4.2.1.	Variabel Kreativitas Karyawan (Y).....	77
4.2.2.	Perceived Organizational Support (X1).....	78
4.2.3.	Kepribadian Proaktif(X2).....	78
4.2.4.	Meaning of Work(Z).....	79
4.3.	Analisis Hasil PLS.....	80
4.3.1.	Outer Model.....	81
4.3.2.	Analisis Inner Model.....	87
4.3.3.	Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis.....	95
4.4.	Pembahasan.....	95
4.4.1.	Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Kreativitas Karyawan	95
4.4.2.	Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Meaning of <i>Work</i>	96
4.4.3.	Pengaruh Kepribadian Proaktif terhadap Kreativitas Karyawan.....	96
4.4.4.	Pengaruh Kepribadian Proaktif terhadap Meaning of <i>Work</i>	97
4.4.5.	Pengaruh Kepribadian Proaktif terhadap Kreativitas Karyawan melalui <i>Meaning of Work</i>	98
4.4.6.	Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Kreativitas Karyawan melalui <i>Meaning of Work</i>	98
4.4.7.	Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Kreativitas Karyawan melalui Meaning of <i>Work</i>	99
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		100
5.1.	kesimpulan.....	100
5.2.	Saran.....	100
DAFTAR PUSTAKA.....		102
Lampiran.....		109

Tabel 2.1.....	10
Tabel 2.2	14
Tabel 2.3. Review Kepeibadian Proaktif Terhadap Kreativitas	

	Karyawan.....	20
Tabel 2.4.	Review Pengaruh Kepribadian Proaktif Terhadap <i>Meaning of work</i>	24
Tabel 2.5.	Review Jurnal Pengaruh Kepribadian Proaktif Terhadap Kreativitas Karyawan melalui <i>Meaning of Work</i> Sebagai Pemediasi.....	27
Tabel 2.6.	Review Jurnal Pengaruh <i>PerceivedOrganizationalSupport</i> Terhadap Kreativitas Karyawan melalui <i>MeaningofWork</i> Sebagai Pemediasi.....	31
Tabel 2.7.	Review Pengaruh <i>MeaningofWork</i> Terhadap Kreativitas Karyawan.....	34
Tabel 2.8.	Review Teori Kreativitas Karyawan.....	35
Tabel 2.9.	Review Teori <i>perceived organizational suppor</i>	38
Tabel 2.10.	Review Teori Kepribadian Proaktif.....	39
Tabel 2.11	Review Teori <i>Meaning of Work</i>	41
Tabel 4.1.	Jenis kelamin.....	82
Tabel 4.2	Pendidikan Terakhir Responden.....	83
Tabel 4.3	Status Responden.....	83
Tabel 4.4	Lama Bekerja Responden.....	84
Tabel 4.5	Rekapitulasi Hasil Karakteristik.....	84
Tabel 4.6	Katagori Interval.....	85
Tabel 4.7	Penilaian Responden terhadap variabel Kreativitas Karyawan.....	85
Tabel 4.8	Penilaian Responden terhadap variabel <i>Perceived Organizational Support</i>	86
Tabel 4.9.	Penilaian Responden terhadap variabel Kepribadian Proaktif.....	87
Tabel 4.10.	Penilaian Responden terhadap variabel <i>Meaning of Work</i>	90
Tabel 4.11.	<i>Outer Loading</i>	91
Tabel 4.12	Average Variance Extracted (AVE).....	92
Tabel 4.13	Fornell-Larcker Criteria.....	93
Tabel 4.14	<i>CrossLoading</i>	94
Tabel 4.15	<i>Cronbach'sAlpha</i> dan <i>CompositeR eliability</i>	94
Tabel 4.16	Persamaan Struktural.....	95
Tabel 4.17	R Square.....	96
Tabel 4.18	Predictive Relevance (Q2).....	97
Tabel 4.19	Good nessof Fit .(GOF).....	98
Tabel 4.20.	PathCoefficient.....	100
Tabel 4.21	Specific Indirect Effects.....	102
Tabel 4.22	Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis.....	103
Gambar 2.1.	Kerangka pemikiran penelitian.....	62
Gambar 2 -	Analisis Outer Model.....	83
Gambar 3 -	Analisis Inner Model.....	88
Gambar 4 -	Model T Values.....	92

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Seiring dengan laju kemajuan teknologi saat ini, organisasi dituntut untuk dapat melakukan perubahan dengan cepat. Adanya kemajuan teknologi inilah yang menuntut organisasi untuk berpikir secara kreatif dan inovatif agar organisasi dapat bertahan di persaingan ketat saat ini. Kreativitas di dalam sebuah organisasi merupakan peluang yang sangat potensial bagi suatu organisasi. Menurut Woodman *et al.* (1993), kreativitas merupakan suatu pemikiran mengenai bagaimana individu menciptakan hal baru, baik itu ide, produk, layanan, prosedur ataupun proses yang bernilai dan bermanfaat bagi organisasi. Kreativitas menjadi salah satu keunggulan yang harus dimiliki oleh organisasi, pada sebuah artikel yang ditulis oleh Mahardhika (2020) yang diterbitkan melalui *kompas.com* menceritakan bahwa sebuah perusahaan *e-commerce* terbesar di dunia yaitu Amazon, yang didirikan oleh Jeff Bezos. Bezos mengatakan bahwa ketika di masa awal perusahaannya tidak dapat produktif pada bagian operasional logistik, hanya ada 10 pegawai dalam perusahaannya saat itu. Saat peluncuran Amazon para karyawannya harus melakukan pengemasan secara manual dengan berlutut di lantai, namun saat itu salah satu karyawannya memberikan pendapat agar ia membelikan meja untuk pengemasan. Siapa sangka ternyata dengan membelikan meja tersebut produktivitas Amazon mengalami peningkatan hingga saat ini. Dari kejadian tersebut Bezos sadar bahwa mendengarkan ide-ide kreatif karyawan merupakan hal yang terbaik bagi dirinya dan perusahaan, akhirnya ia membuatkan program “*brainstorm*” bagi para karyawannya di Amazon. Dengan program tersebut para karyawan dapat menuangkan kreativitas dan ide-ide cemerlang mereka (Mahardhika, 2020)

Definisi kreativitas karyawan menurut George dan Zhou (2001) merupakan kemampuan karyawan untuk dapat menghasilkan sesuatu yang baru seperti gagasan, produk, pelayanan, metode, dan proses administratif. Ketika organisasi memandang bahwa kreativitas karyawan merupakan sumber

keunggulan kompetitif, kemungkinan karyawan akan meningkatkan kinerja organisasi dan menyelidiki proses, teknik, atau produk baru (Ibrahim *et al.*, 2016). Kreativitas yang dimiliki oleh karyawan juga membutuhkan lingkungan yang dapat mendukung mereka untuk mengembangkan ide-ide kreatifnya. Menurut Rich, Lepine dan Crawford (2010), ketika karyawan menganggap organisasi sangat mendukung mereka, mereka akan lebih cenderung menunjukkan kepercayaan diri dan menumbuhkan kesediaan mereka untuk mengusulkan ide dan saran kreatif.

Organisasi yang ingin mencapai tujuan organisasinya, maka perlu menghargai dan mengapresiasi hasil kerja karyawannya serta memperhatikan kesejahteraan karyawan. *Perceived organizational support* (POS) atau dukungan organisasional yang dipersepsikan menurut Rhoades dan Eisenberger (2002) adalah bagaimana karyawan merasakan dukungan yang diberikan oleh organisasi kepada mereka dengan menghargai pekerjaan dan memiliki kepedulian terhadap kesejahteraan mereka. Definisi lain *perceived organizational support* menurut Bierstedt dan Blau (1965) dalam Teori Pertukaran Sosial (*Social Exchange Theory*) adalah ketika karyawan memahami bahwa mereka didukung oleh organisasi, mereka akan berkontribusi lebih banyak sebagai cara untuk menanggapi dukungan dari organisasi tersebut. Dengan begitu, karyawan akan lebih terdorong untuk meningkatkan kemampuan dirinya bagi kemajuan organisasi. *Perceived organizational support* merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kreativitas karyawan dengan pengaruh positif maupun negatif. Temuan tersebut berdasarkan pada penelitian terdahulu yang juga digunakan dalam penelitian ini. Tiga temuan menunjukkan hubungan yang positif antara POS dan kreatifitas karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh DiLiello *et al.* (2011); Yu dan Frenkel (2013); Tang *et al.* (2017) memiliki hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh *perceived organizational support* secara positif signifikan terhadap kreativitas karyawan. Sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh Suifan *et al.* (2018) menemukan bahwa hasil yang berbeda dari penelitian sebelumnya, bahwa *perceived organizational support* memiliki pengaruh negatif terhadap kreativitas karyawan.

Definisi kepribadian proaktif menurut Robbins dan Judge (2015), adalah orang-orang yang mampu mengidentifikasi peluang, menunjukkan inisiatif, mengambil tindakan, dan bertahan hingga terjadinya suatu perubahan yang berarti. Kepribadian proaktif merupakan faktor penting untuk meningkatkan kreativitas pribadi dalam organisasi (Kim *et al.*, 2010). Organisasi yang memiliki karyawan dengan kepribadian proaktif dapat bertahan pada situasi yang berubah-ubah dan dapat menangkap peluang lebih cepat daripada para pesaing. Menurut pendapat Kim *et al.* (2009) bahwa perusahaan yang lebih sering bersinggungan dengan teknologi yang menekankan kreativitas dan inovasi, akan memiliki kemungkinan dapat lebih sukses jika menarik orang-orang yang memiliki kepribadian proaktif tersebut.

Kepribadian proaktif yang terdapat di dalam diri karyawan dapat mempengaruhi kreativitas karyawan itu sendiri. Hal tersebut berdasarkan pada empat temuan penelitian terdahulu yang digunakan pada penelitian ini, dimana tiga temuan mendapatkan hasil positif dan satu temuan menunjukkan hasil negatif. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kim *et al.* (2009); Kim *et al.* (2010); Mustika, M. S. (2017) menunjukkan bahwa hasil penelitian kepribadian proaktif berpengaruh positif signifikan terhadap kreativitas karyawan. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Horng *et al.* (2016) menunjukkan hasil penelitian yang berbeda yaitu terdapat pengaruh negatif kepribadian proaktif terhadap kreativitas karyawan.

Pengertian *meaning of work* menurut Harpaz dan Fu (2002) adalah ketika karyawan memaknai pekerjaan menjadi suatu hal yang sentral, yang dapat memunculkan hal yang positif bagi organisasi, diantaranya komitmen, kepuasan kerja, dan masa kerja yang panjang. Ketika karyawan dapat memaknai pekerjaan sebagai sesuatu yang sangat penting bagi dirinya, nantinya akan meningkatkan kinerja dari organisasi. Menurut Rosso *et al.* (2010) mengemukakan bahwa *meaning of work* adalah karyawan yang mendapatkan makna bekerja di tempat kerja, yaitu ketika organisasi berkontribusi besar untuk mendorong dan mendukung mereka. Sedangkan menurut Sun *et al.* (2012), *meaning of work* adalah bagaimana karyawan merasa bahwa pekerjaannya dihargai dan diterima, yang nantinya akan meningkatkan makna bekerja bagi kehidupan karyawan.

Karyawan yang merasakan dukungan dari organisasi (*perceived organizational support*) dapat mempengaruhi *meaning of work* pada dirinya, dengan pengaruh positif maupun negatif. Temuan tersebut berdasarkan pada empat penelitian terdahulu yang digunakan untuk penelitian ini, terdapat tiga temuan yang berpengaruh positif dan satu temuan berpengaruh negatif. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Peng *et al.* (2016); Wang dan Xu (2019); Bhatnagar dan Aggarwal (2020) menunjukkan bahwa hasil penelitian terdapat pengaruh *perceived organizational support* secara positif signifikan terhadap *meaning of work*. Sedangkan, pada penelitian yang dilakukan oleh De Clercq *et al.* (2019) menemukan hasil yang berbeda dari penelitian sebelumnya yaitu *perceived organizational support* memiliki pengaruh negatif terhadap *meaning of work*.

Karyawan yang memiliki kepribadian proaktif pada dirinya dapat mempengaruhi *meaning of work* itu sendiri. Berdasarkan pada tiga temuan penelitian terdahulu menunjukkan bahwa terdapat tiga temuan yang mendapatkan hasil positif dan belum ditemukannya hasil negatif. Oleh karena itu peneliti ingin menguji lebih dalam pengaruh kepribadian proaktif terhadap *meaning of work* dengan lokasi penelitian dan karakteristik responden yang menjadi pembeda dari penelitian sebelumnya. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Liguori *et al.* (2013); Akgunduz *et al.* (2018); Fletcher dan Schofield (2019) menunjukkan bahwa hasil penelitian pada kepribadian proaktif berpengaruh secara positif signifikan terhadap *meaning of work*.

Karyawan yang memiliki *meaning of work* dalam dirinya dapat mempengaruhi kreativitas yang dimilikinya. Hal tersebut berdasarkan pada penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan negatif. Pada penelitian sebelumnya terdapat tiga temuan positif dan belum ditemukan hasil negatif. Seperti penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Cohen-Meitar *et al.* (2009); Tavares (2016); Chaudhary dan Akhouri (2019) menunjukkan bahwa hasil penelitian pada *meaning of work* berpengaruh secara positif signifikan terhadap kreativitas karyawan. Dengan belum ditemukannya pengaruh negatif *meaning of work* terhadap kreativitas karyawan, peneliti ingin menguji kedua variabel tersebut apakah pada penelitian ini mendapatkan hasil yang positif atau negatif dengan lokasi penelitian dan karakteristik responden

yang berbeda pada penelitian sebelumnya.

Penelitian ini akan dilakukan pada karyawan yang bekerja di perusahaan teknologi informasi di Global Intermedia Nusantara Yogyakarta. Perusahaan Global Intermedia Nusantara adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang teknologi informasi sebagai bisnis utamanya dan menyediakan aplikasi desktop, aplikasi web, presentasi multimedia serta perawatan jaringan komputer. Global Intermedia Nusantara dikenal sebagai De concept Computer 2000. Didirikan secara resmi pada 1 maret 2004 yang berbasis di Daerah Istimewah Yogyakarta, tepatnya di Jl.Taman Siswa No.125, RT.074/RW.024, Wirogunan, Kec. Mergangsan, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewah Yogyakarta 55151. Dengan tersebarnya penelitian, pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner secara online dalam bentuk *google form*. Perusahaan Global Intermedia Nusantara menjadi objek penelitian yang menarik untuk variabel-variabel dalam penelitian ini, dikarenakan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Akgunduz *et al.* (2018) menjadikan perhotelan sebagai objek penelitiannya. Berdasarkan penelitian sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah ada pengaruh *perceived organizational support* dan kepribadian proaktif terhadap kreativitas karyawan, serta apakah ada pengaruh *meaning of work* sebagai pemediasi pada hubungan *perceived organizational support* terhadap kreativitas karyawan, dan apakah ada pengaruh *meaning of work* sebagai pemediasi pada hubungan kepribadian proaktif terhadap kreativitas karyawan pada perusahaan Global Intermedia Nusantara di Yogyakarta.

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah *perceived organizational support* berpengaruh positif signifikan terhadap kreativitas karyawan?
2. Apakah *perceived organizational support* berpengaruh positif signifikan terhadap *meaning of work*?
3. Apakah kepribadian proaktif berpengaruh positif signifikan terhadap kreativitas karyawan?
4. Apakah kepribadian proaktif berpengaruh positif signifikan terhadap secara *meaning of work*?

5. Apakah *meaning of work* memediasi hubungan antara POS dengan kreativitas karyawan ?
6. Apakah *meaning of work* memediasi hubungan antara kepribadian proaktif terhadap kreativitas karyawan?
7. Apakah *meaning of work* berpengaruh positif signifikan terhadap kreativitas karyawan?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji apakah ada pengaruh positif signifikan *perceived organizational support* terhadap kreativitas karyawan.
2. Untuk menguji apakah ada pengaruh positif signifikan signifikan *perceived organizational support* terhadap *meaning of work*.
3. Untuk menguji apakah ada pengaruh positif signifikan kepribadian proaktif terhadap kreativitas karyawan.
4. Untuk menguji apakah ada pengaruh positif signifikan *meaning of work* terhadap kreativitas karyawan.
5. Untuk menguji pemediasi *meaning of work* pada pengaruh positif signifikan kepribadian proaktif terhadap kreativitas karyawan
6. Untuk menguji apakah ada pengaruh positif signifikan kepribadian proaktif terhadap *meaning of work*.
7. Untuk menguji pemediasi *meaning of work* pada pengaruh positif signifikan signifikan *perceived organizational support* terhadap kreativitas karyawan.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Bagi Perusahaan

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berharga terkait kreativitas karyawan, *perceived organizational support*, kepribadian proaktif dan *meaning of work* sehingga diharapkan membantu manager dalam meningkatkan kreativitas dan kepribadian para karyawan.

1.4.2. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan penelitian selanjutnya terutama pada bidang sumber daya manusia serta memberikan informasi yang dapat memberikan suatu gambaran bagi peneliti yang berhubungan dengan kreativitas karyawan, *perceived organizational support*, kepribadian proaktif dan *meaning of work*.

1.4.3. Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi dan pengetahuan baru terkait hubungan antara kreativitas karyawan, *perceived organizational support*, kepribadian proaktif dan *meaning of work* dalam sebuah organisasi dan dapat dijadikan sebagai penerapan teori yang telah dipelajari kedalam kondisi sesungguhnya. Selain itu, manfaat lain yang didapatkan adalah peneliti dapat meningkatkan kemampuannya dalam melakukan penelitian dan mendapatkan ilmu baru selama proses penelitian



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel penelitian ini yaitu, *perceived organizational support*, kepribadian proaktif, dan kreativitas karyawan dengan *meaning of work* sebagai variabel mediasi. Berikut hasil penelitian-penelitian terdahulu yang mendukung dari penelitian ini:

2.1.1. Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Kreativitas Karyawan

1. DiLiello *et al.* (2011)

Penelitian yang dilakukan oleh DiLiello *et al.* (2011) dengan judul "*Narrowing The Creativity Gap: The Moderating Effects of Perceived Support for Creativity.*" Pada penelitian ini menemukan hasil bahwa *perceived organizational support* secara moderat memiliki hubungan yang positif terhadap kreativitas karyawan. Penelitian yang ini menggunakan *structural equation modeling* (SEM) sebagai alat analisis dengan jumlah sebanyak 693 responden pada departemen keamanan, angkatan darat di Amerika Serikat. Persamaan penelitian DiLiello *et al.* (2011) dengan penelitian yang dilakukan adalah sama-sama menggunakan variabel *perceived organizational support* dan kreativitas karyawan. Perbedaan pada penelitian ini terletak pada objek penelitiannya dan variabel yang digunakan, jika DiLiello *et al.* (2011) mengambil objek penelitian pada departemen keamanan di Amerika Serikat, sedangkan penelitian ini mengambil objek penelitian, para karyawan yang bekerja di perusahaan teknologi informasi di Yogyakarta dan penelitian DiLiello *et al.* (2011) tidak menggunakan variabel kepribadian proaktif dan *meaning of work* dalam penelitiannya.

2. Chongxin dan Stephen (2013)

Penelitian yang dilakukan oleh Chongxin dan Stephen (2013) dengan judul "*Explaining Task Performance and Creativity From Perceived Organizational Support Theory: Which are More Important?*" Pada penelitian ini menemukan hasil bahwa *perceived organizational support* memiliki pengaruh positif terhadap

keaktivitas karyawan. Penelitian yang ini menggunakan *structural equation modeling* (SEM) sebagai alat analisis dengan jumlah sebanyak 206 karyawan yang berkeja di Perbankan, Cina. Persamaan penelitan Chomgxin dan Stephen (2013) dengan penelitian yang dilakukan adalah sama-sama menggunakan variabel *perceived organizational support* dan kreativitas karyawan. Perbedaan pada penelitian ini terletak pada objek penelitiannya dan variabel yang digunakan, jika penelitian ini mengambil objek penelitian pada perbankan di Cina, sedangkan penelitian yang dilakukan mengambil objek penelitian, karyawan yang bekerja di perusahaan teknologi informasi di Yogyakarta dan penelitian ini tidak menggunakan variabel kepribadian proaktif dan *meaning of work* dalam penelitiannya.

3. Tang *et al.* (2017)

Penelitian yang dilakukan oleh Tang *et al.* (2017) dengan judul “*High-Performance Work System and Employee Creativity: The roles of Perceived Organisational Support and Devolved Management.*” Pada penelitian ini menemukan bahwa *perceived organizational support* memiliki pengaruh mediasi yang positif terhadap kreativitas karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Tang *et al.* menggunakan *confirmatory factor analysis* (CFA) sebagai alat analisis dengan jumlah sebanyak 268 responden pada perusahaan kimia pestisida di Cina. Persamaan penelitian Tang *et al.* (2017) dengan penelitian yang dilakukan adalah sama-sama menggunakan variabel *perceived organizational support* dan kreativitas karyawan. Perbedaan pada penelitian ini terletak pada objek penelitiannya dan variabel lain yang digunakan, jika Tang *et al.* (2017) mengambil objek penelitian pada perusahaan kimia pestisida di Cina, sedangkan penelitian yang dilakukan mengambil objek penelitian, karyawan yang bekerja di Perusahaan teknologi informasi di Yogyakarta dan penelitian ini tidak menggunakan variabel kepribadian proaktif dan *meaning of work* dalam penelitiannya.

4. Suifan *et al.* (2018)

Penelitian yang dilakukan oleh Suifan *et al.* (2018) dengan judul “*The Impact of Transformational Leadership on Employees’ Creativity: The Mediating Role of Perceived Organizational Support.*” Penelitian ini menemukan hasil yang berbeda dari penelitian sebelumnya, bahwa *perceived organizational support* memiliki hubungan yang secara langsung negatif terhadap kreativitas karyawan. Penelitian yang ini menggunakan *structural equation modeling* (SEM) sebagai alat analisis dengan jumlah responden sebanyak 369 karyawan yang bekerja di perbankan, Jordania. Persamaan penelitian Suifan *et al.* (2018) dengan penelitian yang dilakukan adalah sama-sama menggunakan variabel *perceived organizational support* dan kreativitas karyawan. Perbedaan pada penelitian ini terletak pada objek penelitian dan variabel lainnya yang digunakan, jika Suifan *et al.* (2018) mengambil objek penelitian karyawan yang bekerja di Perbankan Jordania, sedangkan penelitian ini mengambil objek penelitian, para karyawan yang bekerja di Perusahaan teknologi informasi di Yogyakarta dan penelitian Suifan *et al.* (2018) tidak menggunakan variabel kepribadian proaktif dan *meaning of work* dalam penelitiannya.

Tabel 2.1

2.1.2. Review Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Kreativitas Karyawan

No	Identitas Jurnal	Variabel & Teori	Hasil Analisis
1	DiLiello, T. C., Houghton, J. D., & Dawley, D. (2011) <i>Narrowing the Creativity Gap: The Moderating Effects of Perceived Support for Creativity.</i> Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied, 145(3), 151–172. Alat Analisis: <i>Structural equation modeling</i> (SEM) Sampel: 693 responden pada departemen keamanan, angkatan darat di Amerika Serikat.	<i>Perceived organizational support</i> (POS) Amabile <i>et al.</i> (1999) Kreativitas karyawan Tierney dan Farmer (2002)	POS sebagai variabel moderasi memiliki pengaruh positif terhadap kreativitas karyawan.
2	Chongxin, Yu & Stephen, J., Frenkel (2013) <i>Explaining Task Performance and</i>	<i>Perceived organizational support</i> (POS) Eisenberger dan Huntington	POS memiliki pengaruh positif terhadap kreativitas karyawan

3	<i>Creativity from Perceived Organizational Support Theory: Which Mechanisms Are More Important?</i> Journal of Organizational Behavior, 1165–1181 Alat Analisis: <i>structural equation modeling</i> (SEM) Sampel: 206 karyawan	<i>Creativity from Perceived Organizational Support Theory: Which Mechanisms Are More Important?</i> Journal of Organizational Behavior, 1165–1181 Alat Analisis: <i>structural equation modeling</i> (SEM) Sampel: 206 karyawan	
4	Tang, G., Yu, B., Cooke, F. L., & Chen, Y. (2017) <i>High-Performance Work System and Employee Creativity: The roles of Perceived Organisational Support and Devolved Management.</i> Personnel Review, 46(7), 1318–1334. Alat analisis: <i>confirmatory factor analysis</i> (CFA) Sampel: 268 responden	Perceived organizational support Eisenberger et al. (1986) Kreativitas karyawan George dan Zhou (2001)	POS memiliki pengaruh positif terhadap kreativitas karyawan
5	Suifan, T. S., Abdallah, A. B., & Al Janini, M. (2018) <i>The Impact of Transformational Leadership on Employees' Creativity: The Mediating Role of Perceived Organizational Support.</i> Management Research Review, 41(1), 113–132. Alat analisis: <i>structural equation modeling</i> (SEM) Sampel: 369 karyawan	<i>Perceived organizational support</i> Rhoades dan Eisenberger (2002) Kreativitas karyawan Nilsson et al. (2013)	POS memiliki pengaruh positif terhadap kreativitas karyawan

Berdasarkan pada penelitian yang dilakukan oleh DiLiello *et al.* (2011), Chongxin dan Stephen (2013), dan Tang *et al.* (2017) menunjukkan hasil bahwa *perceived organizational support* (POS) berhubungan positif signifikan terhadap variabel kreativitas karyawan. Namun, pada penelitian yang dilakukan oleh Suifan *et al.* (2018) menunjukkan bahwa POS memiliki hubungan yang negatif terhadap kreativitas karyawan. Dengan demikian, terdapat perbedaan hasil temuan pada penelitian DiLiello *et al.* (2011), Chongxin dan Stephen (2013), dan Tang *et al.* (2017) dengan penelitian yang dilakukan oleh Suifan *et al.* (2018). Kesamaan dari penelitian ini dan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan variabel POS dan kreativitas karyawan. Pada penelitian ini juga akan menguji bagaimana hasil temuan pada variabel POS dan variabel kreativitas karyawan di perusahaan teknologi informasi.

2.1.3. Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Meaning of Work

1. Peng *et al.* (2016)

Penelitian yang dilakukan oleh Peng *et al.* (2016) dengan judul “*CEO Intellectual Stimulation and Employee Work Meaningfulness: The Moderating Role of Organizational Context.*” Pada penelitian yang dilakukan oleh Peng *et al.* (2016) menemukan hasil bahwa *perceived organizational support* dalam konteks organisasi secara moderat berhubungan positif terhadap *meaning of work*. Penelitian ini menggunakan analisis faktor konfirmatori (CFA) dengan MPLUS 7.2 sebagai alat analisis dengan jumlah responden sebanyak 174 CEO dari berbagai UKM yaitu, industri elektronik, industri kimia dan farmasi, industri mesin serta industri teknologi informasi yang berada di Cina.

Persamaan penelitian Peng *et al.* (2016) dengan penelitian yang dilakukan adalah sama-sama menggunakan variabel *perceived organizational support* dan *meaning of work*. Perbedaan pada penelitian ini terletak pada objek penelitiannya dan variabel penelitian, jika Peng *et al.* (2016) mengambil objek penelitian pada UMK di berbagai sektor industri di Cina, sedangkan penelitian ini mengambil objek para karyawan yang berkerja di perusahaan teknologi informasi di Yogyakarta. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Peng *et al.* (2016) tidak menggunakan variabel kepribadian proaktif dan kreativitas karyawan dalam penelitiannya.

2. Wang dan Xu (2019)

Penelitian yang dilakukan oleh Wang & Xu (2019) dengan judul “*When and for Whom Ethical Leadership is More Effective in Eliciting Work Meaningfulness and Positive Attitudes: The Moderating Roles of Core Self-Evaluation and Perceived Organizational Support.*” Pada penelitian yang dilakukan oleh Wang dan Xu (2019) menemukan hasil bahwa *perceived organizational support* memoderasi hubungan positif terhadap *meaning of work*. Penelitian ini menggunakan model regresi hirarkis sebagai alat analisis dengan jumlah responden sebanyak 377 karyawan yang bekerja di berbagai bidang industri diantaranya, telekomunikasi, perdagangan ritel, manufaktur, pariwisata,

perhotelan, serta perbankan di Beijing, Cina. Adapun persamaan penelitian Wang dan Xu (2019) dengan penelitian yang dilakukan adalah sama-sama menggunakan variabel *perceived organizational support* dan *meaning of work*. Perbedaan pada penelitian ini terletak pada objek penelitiannya dan variabel penelitian, jika Wang dan Xu, (2019) mengambil objek penelitian pada berbagai sektor industri di Cina, sedangkan penelitian ini mengambil objek para karyawan yang berkerja di perusahaan teknologi infromasi . Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Wang dan Xu (2019) tidak menggunakan variabel kepribadian proaktif dan kreativitas karyawan dalam penelitiannya.

3. Bhatnagar dan Aggarwal (2020)

Penelitian yang dilakukan oleh Bhatnagar dan Aggarwal (2020) dengan judul "*Meaningful Work as A Mediator Between Perceived Organizational Support for Environment and Employee Eco-initiatives, Psychological Capital and Alienation.*" Pada penelitian yang dilakukan oleh Bhatnagar dan Aggarwal (2020) menemukan hasil bahwa *perceived organizational support* berhubungan secara positif terhadap *meaning of work*. Penelitian tersebut menemukan bahwa *meaning of work* memediasi lingkungan organisasi yang mendapatkan dukungan dan *employee eco-initiatives, psychological capital and alienation*. Penelitian menggunakan metode survei dengan jumlah sampel sebanyak 303 responden, dimana responden adalah karyawan yang bekerja di berbagai industri di India seperti, perbankan dan konsultasi, serta layanan teknologi informasi. Pengujian data pada penelitian tersebut menggunakan *tructural Equation Modeling (SEM)* pada aplikasi AMOS, versi 20.0. Persamaan penelitian Bhatnagar dan Aggarwal (2020) dengan penelitian yang dilakukan adalah sama-sama menggunakan variabel *perceived organizational support* dan *meaning of work*. Perbedaan pada penelitian ini terletak pada objek penelitiannya, jika Bhatnagar dan Aggarwal (2020) mengambil objek penelitian pada berbagai sektor industri di India, sedangkan penelitian ini mengambil objek para karyawan yang berkerja di perusahaan teknologi infromasi di Yogyakarta. Selain itu tidak menggunakan variabel kepribadian proaktif dan kreativitas karyawan dalam penelitiannya.

4. De Clercq *et al.* (2019)

Penelitian yang dilakukan oleh De Clercq *et al.* (2019) dengan judul “*Why Happy Employees Help: How Meaningfulness, Collectivism, and Support Transfrom Job Satisfaction Into Helping Behaviors.*” Pada penelitian ini menemukan hasil yang berbeda dari penelitian sebelumnya, bahwa *perceived organizational support* secara langsung memiliki hubungan yang negatif terhadap *meaning of work*. Penelitian yang dilakukan oleh De Clercq *et al.* (2019) menggunakan analisis faktor konfirmatori (CFA) dengan jumlah sebanyak 202 responden pada industri sepatu yang berada di Pakistan. Persamaan penelitian De Clercq *et al.* (2019) dengan penelitian yang dilakukan adalah sama-sama menggunakan variabel *perceived organizational support* dan *meaning of work*. Perbedaan pada penelitian ini terletak pada objek penelitiannya dan variabel yang digunakan, jika De Clercq *et al.* (2019) mengambil objek penelitian pada industri sepatu yang berada di Pakistan, sedangkan penelitian ini mengambil objek penelitian, para karyawan yang bekerja di perusahaan teknologi informasi di Yogyakarta dan penelitian De Clercq *et al.* (2019) tidak menggunakan variabel kepribadian proaktif dan kreativitas karyawan dalam penelitiannya.

Tabel 2.2

Review Pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) Terhadap *Meaning of Work*

No	Identitas Jurnal	Variabel & Teori	Hasil Analisis
1	Peng, A. C., Lin, H. E., Schaubroeck, J., McDonough, E. F., Hu, B., & Zhang, A. (2016) <i>CEO Intellectual Stimulation and Employee Work Meaningfulness: The Moderating Role of Organizational Context.</i> Group and Organization Management, 41(2), 203–231. Alat analisis: analisis faktor konfirmatori (CFA) dengan MPLUS 7.2 Sampel: 174 CEO	<i>Employee Work Meaningfulness</i> Lips-Wiersma dan Wright (2012) Terdapat empat dimensi <i>meaningful work</i> : -Developing the inner self -Unity with others -Service to others -Expressing full potential. <i>Organizational Context</i> Ostroff, Kinicki, dan Tamkins (2003) Terdapat dua konteks dalam organisasi: -Organizational Culture -Climate	Terdapat pengaruh yang positif antara POS pada konteks organisasi terhadap <i>employee work meaningfulness</i>

2	<p>Wang, Z., & Xu, H. (2019) <i>When and for Whom Ethical Leadership is More Effective in Eliciting Work Meaningfulness and Positive Attitudes: The Moderating Roles of Core Self-Evaluation and Perceived Organizational Support</i>. Journal of Business Ethics, 156(4), 919–940.</p> <p>Alat analisis: regresi hirarkis Sampel: 377 karyawan</p>	<p><i>Work Meaningfulness</i> Rosso et al. (2010)</p> <p>Terdapat dua sumber <i>meaning of work</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diri dan makna kerja (<i>the self and the meaning of work</i>) -Orang lain dan makna kerja (<i>others and meaning of work</i>) <p><i>Perceived Organizational Support</i> Eisenberger dan Huntington (1986)</p> <p>Terdapat tiga anteseden POS:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Keadilan (<i>Fairness</i>) - Dukungan Supervisor (<i>Supervisor support</i>) -Reward dan Kondisi kerja (<i>Organizational reward and job conditions</i>) 	<p>Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif kepemimpinan etis terhadap <i>work meaningfulness</i> dengan POS sebagai variabel moderat.</p>
3	<p>Bhatnagar, J., & Aggarwal, P. (2020) <i>Meaningful Work as A Mediator Between Perceived Organizational Support For Environment and Psychological Capital and Alienation</i>. Employee Relations: The International Journal</p> <p>Alat analisis: <i>Structural Equation Modeling (SEM)</i>, AMOS 20.0 Sampel: 303 responden</p>	<p><i>Perceived organizational support (POS)</i> Lamm et al. (2015)</p> <p><i>Meaning of work</i> Spreitzer (1995)</p> <p><i>Psychological empowerment</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Meaning -Competence -Self-determination -Impact -Assumptions 	<p>Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa <i>meaning of work</i> sebagai variabel pemediasi memiliki pengaruh positif terhadap <i>perceived organizational support for environment (POS-E)</i></p>
4	<p>De Clercq, D., Haq, I. U., & Azeem, M. U. (2019) <i>Why Happy Employees Help: How Meaningfulness, Collectivism, and Support Transform Job Satisfaction Into Helping Behaviours</i>. Personnel Review, 48(4), 1001-1021.</p> <p>Alat analisis: analisis faktor konfirmatori (CFA) Sampel: 202 responden</p>	<p><i>Work meaningfulness</i> Hobfoll (2001)</p> <p><i>conservation of resources (COR) theory</i>.</p> <p><i>Perceived organizational support</i> Eisenberger dan Huntington (1986)</p> <p>Terdapat tiga anteseden POS:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Keadilan (<i>Fairness</i>) - Dukungan Supervisor (<i>Supervisor support</i>) -Reward dan Kondisi kerja (<i>Organizational reward and job conditions</i>) 	<p>Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki <i>work meaningfulness</i> memiliki pengaruh negative terhadap POS</p>

Berdasarkan pada penelitian yang dilakukan oleh Peng *et al.* (2016), Wang dan Xu (2019), Bhatnagar dan Aggarwal (2020), menunjukkan hasil bahwa *perceived organizational support* berhubungan positif signifikan terhadap variabel *meaning of work*. Namun, pada penelitian yang dilakukan oleh De Clercq *et al.* (2019) menunjukkan bahwa POS memiliki hubungan yang negatif terhadap *meaning of work*. Dengan demikian, terdapat perbedaan hasil temuan pada penelitian Peng *et al.* (2016), Wang dan Xu, (2019), Bhatnagar dan Aggarwal (2020), dengan penelitian yang dilakukan oleh De Clercq *et al.* (2019). Kesamaan dari penelitian ini dan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan variabel POS dan *meaning of work*. Pada penelitian ini juga akan menguji bagaimana hasil pada variabel POS dan variabel *meaning of work* di perusahaan teknologi informasi.

2.1.4. Pengaruh Kepribadian Proaktif terhadap Kreativitas Karyawan

1. Kim *et al.* (2009)

Penelitian yang dilakukan oleh Kim *et al.* (2009) dengan “*Proactive Personality, Employee Creativity, and Newcomer Outcomes: A Longitudinal Study.*” Pada penelitian ini menemukan hasil bahwa variabel kepribadian proaktif memiliki hubungan positif terhadap kreativitas karyawan. Pada penelitian ini menggunakan *structural equation modeling* (SEM) pada aplikasi AMOS 6.0. dengan jumlah responden sebanyak 146 karyawan di berbagai jenis sektor, seperti sektor keuangan, layanan, teknologi informasi, dan pendidikan yang berada di Hongkong.

Persamaan penelitian Kim *et al.* (2009) dengan penelitian yang dilakukan adalah sama-sama menggunakan variabel kepribadian proaktif dan kreativitas karyawan. Perbedaan pada penelitian ini terletak pada objek penelitian dan variabel lainnya yang digunakan, jika pada penelitian ini mengambil objek penelitian pada berbagai sektor di Hongkong, sedangkan penelitian yang dilakukan mengambil objek penelitian pada karyawan yang bekerja di perusahaan teknologi informasi di Yogyakarta dan penelitian Kim *et al.* (2009) tidak menggunakan variabel *perceived organizational support* dan *meaning of work* dalam penelitiannya.

2. Kim *et al.* (2010)

Penelitian yang dilakukan oleh Kim *et al.* (2010) dengan judul “*Proactive Personality and Employee Creativity: The Effects of Job Creativity Requirement and Supervisor Support for Creativity.*” Pada penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda hirarki untuk menguji hipotesis dengan jumlah responden sebanyak 157 karyawan di tiga jenis perusahaan yaitu, perusahaan *software*, perusahaan farmasi, dan perusahaan konstruksi di Korea Selatan.

Persamaan penelitian Kim *et al.* (2010) dengan penelitian yang dilakukan adalah sama-sama menggunakan variabel kepribadian proaktif dan kreativitas karyawan. Perbedaan pada penelitian ini terletak pada objek penelitian dan variabel lainnya yang digunakan, jika pada penelitian ini mengambil objek penelitian pada berbagai perusahaan di Korea Selatan, sedangkan penelitian yang dilakukan mengambil objek penelitian pada karyawan yang bekerja di perusahaan teknologi informasi di Yogyakarta dan penelitian Kim *et al.* (2010) tidak menggunakan variabel *perceived organizational support* dan *meaning of work* dalam penelitiannya.

3. Mustika (2017)

Penelitian yang dilakukan oleh Mustika (2017) dengan judul “*Pengaruh Kepribadian Proaktif Pada Kreativitas Karyawan dengan Kepemimpinan Transformasional dan Autonomi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi.*” Pada penelitian ini menemukan hasil bahwa variabel kepribadian proaktif memiliki pengaruh positif terhadap kreativitas karyawan. Pada penelitian ini menggunakan *confirmatory factor analysis* (CFA) sebagai alat analisis dengan jumlah responden sebanyak 140 mahasiswa magister di perguruan tinggi negeri, Universitas Gajah Mada.

Persamaan penelitian Mustika (2017) dengan penelitian yang dilakukan adalah sama-sama menggunakan variabel kepribadian proaktif dan kreativitas karyawan. Perbedaan pada penelitian ini terletak pada objek penelitian dan variabel lainnya yang digunakan, jika pada penelitian ini mengambil objek penelitian pada mahasiswa magister di Universitas Gajah Mada, sedangkan penelitian yang dilakukan saat ini mengambil objek penelitian, karyawan yang bekerja di perusahaan teknologi informasi di Yogyakarta dan variabel pada

penelitian ini tidak menggunakan variabel *perceived organizational support* dan *meaning of work* dalam penelitiannya.

4. Horng *et al.* (2016)

Penelitian yang dilakukan oleh Horng *et al.* (2016) dengan judul “*Exploring the Relationship Between Proactive Personality, Work Environment and Employee Creativity Among Tourism and Hospitality Employees.*” Pada penelitian ini menemukan hasil yang berbeda dari penelitian yang sebelumnya, bahwa variabel kepribadian proaktif memiliki pengaruh negative terhadap kreativitas karyawan. Pada penelitian ini menggunakan *confirmatory factor analysis* (CFA) dan *structural equation modeling* (SEM) sebagai alat analisis dengan jumlah responden sebanyak 283 karyawan di perusahaan perhotelan dan agen perjalanan yang berada di Cina. Persamaan penelitian Horng *et al.* (2016) dengan penelitian yang dilakukan adalah sama-sama menggunakan variabel kepribadian proaktif dan kreativitas karyawan. Perbedaan pada penelitian ini terletak pada objek penelitian dan variabel lainnya yang digunakan, jika penelitian ini mengambil objek penelitian pada perusahaan perhotelan dan agen perjalanan di Cina, sedangkan penelitian yang dilakukan mengambil objek penelitian pada karyawan yang bekerja di perusahaan teknologi informasi di Yogyakarta dan penelitian ini tidak menggunakan variabel *perceived organizational support* dan *meaning of work* dalam penelitiannya.

Tabel 2.3

Review Kepribadian Proaktif Terhadap Kreativitas Karyawan

No	Identitas Jurnal	Variabel & Teori	Hasil Analisis
1	Kim, T. Y., Hon, A. H. Y., & Crant, J. M. (2009) <i>Proactive Personality, Employee Creativity, and newcomer outcomes: A longitudinal study. Journal of Business and Psychology, 24(1), 93–103.</i> Alat analisis: <i>Structural equation modeling</i> (SEM), AMOS 6.0. Sampel: 146 karyawan	Kepribadian proaktif Bateman dan Crant (1993) Dimensi kepribadian <i>Big Five</i> : - <i>Neuroticism</i> - <i>Extraversion</i> - <i>Openness</i> - <i>Agreeableness</i> - <i>Conscientiousness</i> Kreativitas karyawan George dan Zhou (2001) - <i>Feedback from coworkers</i> - <i>Coworker helping and support</i> - <i>Perceived organizational support for creativity</i>	Kepribadian proaktif memiliki pengaruh positif terhadap kreativitas karyawan

Lanjutan Tabel 2.3

No	Identitas Jurnal	Variabel & Teori	Hasil Analisis
2	Kim, T. Y., Hon, A. H. Y., & Lee, D. R. (2010) <i>Proactive personality and employee creativity: The effects of job creativity requirement and supervisor support for creativity.</i> <i>Creativity Research Journal</i> , 22(1), 37–45. Alat analisis: regresi berganda hirarki Sampel: 157 karyawan	Kepribadian proaktif Seibert <i>et al.</i> (1999) Kreativitas karyawan George dan Zhou (2001)	Pengaruh positif kepribadian proaktif terhadap kreativitas karyawan
3	Mustika, S.M. (2017) Pengaruh Kepribadian Proaktif Pada Kreativitas Karyawan Dengan Kepemimpinan Transformasional dan Autonomi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi <i>Jurnal Bisnis Darmajaya</i> , Vol. 03. No. 02, Juli 2017 Analisis data: <i>confirmatory factor analysis</i> (CFA) Sampel: 140 responden	Kepribadian proaktif Bateman dan Crant (1993) Kreativitas karyawan Shalley <i>et al.</i> (2004) Faktor yang mempengaruhi kreativitas individual: -Faktor internal -Faktor eksternal -Interaksi factor internal dan eksternal	Kepribadian proaktif memiliki pengaruh positif terhadap kreativitas karyawan
4	Horng, J. S., Tsai, C. Y., Yang, T. C., Liu, C. H., & Hu, D. C. (2016) <i>Exploring the Relationship Between Proactive Personality, Work Environment and Employee Creativity Among Tourism and Hospitality Employees</i> <i>International Journal of Hospitality Management</i> , 54, 25–34. Alat analisis: <i>confirmatory factor analysis</i> (CFA) Sampel: 283 karyawan	Kepribadian proaktif Bateman dan Crant (1993) Dimensi kepribadian <i>Big Five</i> : - <i>Neuroticism</i> - <i>Extraversion</i> - <i>Openness</i> - <i>Agreeableness</i> - <i>Conscientiousness</i> Kreativitas karyawan Sternberg dan Lubart (1999) <i>Intrinsic motivation</i>	Kepribadian proaktif tidak memiliki pengaruh (negatif) terhadap kreativitas karyawan

Berdasarkan pada penelitian yang dilakukan oleh Kim *et al.* (2009), Kim *et al.* (2010) dan Mustika, S. M. (2017) menunjukkan hasil bahwa variabel kepribadian proaktif berhubungan positif signifikan terhadap variabel kreativitas karyawan. Namun, pada penelitian yang dilakukan oleh Horng *et al.* (2016) menunjukkan bahwa POS memiliki hubungan yang negatif terhadap kreativitas karyawan. Dengan demikian, terdapat perbedaan hasil temuan pada penelitian

Kim *et al.* (2009), Kim *et al.* (2010) dan Mustika, S. M. (2017) dengan penelitian yang dilakukan oleh Horng *et al.* (2016). Kesamaan dari penelitian ini dan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan variabel kepribadian proaktif dan variabel kreativitas karyawan. Pada penelitian ini juga akan menguji bagaimana hasil temuan pada variabel kepribadian proaktif dan variabel kreativitas karyawan di perusahaan teknologi informasi.

2.1.5. Pengaruh Kepribadian Proaktif terhadap *Meaning of Work*

1. Liguori *et al.* (2013)

Penelitian yang dilakukan oleh Liguori *et al.* (2013) dengan judul “*The Moderating Effect of Perceived Job Characteristics on The Proactive Personality-Organizational Citizenship Behavior Relationship.*” Pada penelitian ini menemukan hasil bahwa kepribadian proaktif memiliki hubungan positif terhadap *meaning of work*. Penelitian yang dilakukan ini menggunakan regresi linier hirarkis untuk pengujian hipotesis dan jumlah responden sebanyak 178 supervisor di berbagai industri, yaitu transportasi, penjualan, ritel, layanan, konstruksi, dan telekomunikasi yang berada di Amerika.

Persamaan penelitian Liguori *et al.* (2013) dengan penelitian yang dilakukan adalah sama-sama menggunakan variabel kepribadian proaktif dan *meaning of work*. Perbedaan pada penelitian ini terletak pada objek penelitian dan variabel lain yang digunakan, jika penelitian ini mengambil objek penelitian pada berbagai industri di Amerika, sedangkan pada penelitian yang dilakukan ini mengambil objek penelitian, para karyawan yang bekerja di perusahaan teknologi informasi di Yogyakarta dan penelitian Liguori *et al.* (2013) tidak menggunakan variabel kepribadian proaktif dan kreativitas karyawan dalam penelitiannya.

2. Akgunduz *et al.* (2018)

Penelitian yang dilakukan oleh Akgunduz *et al.* (2018) dengan judul “*Perceived Organizational Support, Employee Creativity and Proactive Personality: The Mediating Effect of Meaning of Work.*” Pada penelitian ini menemukan hasil bahwa variabel kepribadian proaktif memiliki pengaruh positif terhadap *meaning of work*. Penelitian yang dilakukan ini menggunakan *struktural equational model* (SEM) untuk pengujian hipotesis dengan jumlah sebanyak 274 responden pada industri perhotelan yang berada di Turki.

Persamaan penelitian Akgunduz *et al.* (2018) dengan penelitian yang dilakukan adalah sama-sama menggunakan variabel kepribadian proaktif dan *meaning of work*. Perbedaan pada penelitian ini terletak pada objek penelitian, jika penelitian ini mengambil objek penelitian pada industri perhotelan di Turki, sedangkan penelitian yang dilakukan mengambil objek penelitian, karyawan yang bekerja di perusahaan teknologi informasi di Yogyakarta.

3. Fletcher dan Schofield (2019)

Penelitian yang dilakukan oleh Fletcher dan Schofield (2019) dengan judul “*Facilitating Meaningfulness in The Workplace: A Field Intervention Study*” menemukan hasil bahwa variabel kepribadian proaktif memiliki pengaruh positif terhadap *meaning of work*. Penelitian ini merupakan penelitian intervensi mengenai bagaimana makna suatu pekerjaan dapat mengembangkan teori dan konsep kebermaknaan (*meaning*) dalam praktik MSDM dengan pengembangan diri, pembelajaran berbasis tim, inisiatif diri, dan kegiatan manajemen kinerja. Penelitian ini menggunakan sebanyak 80 karyawan di tiga perusahaan, yaitu perusahaan layanan, pertahanan dan keamanan, serta keuangan yang berada di Inggris.

Persamaan penelitian Fletcher dan Schofield (2019) dengan penelitian yang dilakukan adalah sama-sama menggunakan variabel kepribadian proaktif dan *meaning of work*. Perbedaan pada penelitian ini terletak pada objek penelitian, dimana penelitian ini mengambil objek penelitian pada tiga perusahaan di Inggris, sedangkan penelitian yang dilakukan mengambil objek penelitian, karyawan yang bekerja di perusahaan teknologi informasi di Yogyakarta.

Tabel 2.4

Review Pengaruh Kepribadian Proaktif Terhadap *Meaning of Work*

No	Identitas Jurnal	Variabel & Teori	Hasil Analisis
1	Liguori, E. W., McLarty, B. D., & Muldoon, J. (2013) <i>The Moderating Effect of Perceived Job Characteristics on The Proactive Personality-Organizational Citizenship Behavior Relationship</i> Leadership and Organization Development Journal, 34(8), 724–740. Alat analisis: regresi linier hirarkis Sampel: 178 supervisor	Kepribadian proaktif Bateman and Crant (1993) Dimensi kepribadian Big Five: -Neuroticism -Extraversion -Openness -Agreeableness -Conscientiousness <i>Meaning of work</i> Spreitzer (1995) <i>Psychological empowerment</i>	Kepribadian proaktif memiliki pengaruh positif terhadap <i>meaning of work</i> .
2	Akgunduz, Y., Alkan, C., & Gök, Ö. A. (2018) <i>Perceived Organizational Support, Employee Creativity and Proactive Personality: The Mediating Effect of Meaning of Work</i> Journal of Hospitality and Tourism Management, 34, 105–114 Alat analisis: <i>Struktural equational model</i> (SEM) Sampel: 274 responden	Kepribadian proaktif Bateman and Crant (1993) Dimensi kepribadian Big Five: -Neuroticism -Extraversion -Openness -Agreeableness -Conscientiousness	Kepribadian proaktif memiliki pengaruh positif terhadap <i>meaning of work</i>
3	Fletcher, L., & Schofield, K. (2019) <i>Facilitating Meaningfulness in The Workplace: A Field Intervention Study</i> . International Journal of Human Resource Management, 0(0), 1–29. Alat analisis: <i>Confirmatory factor analysis</i> (CFA) Sampel: 80 karyawan di tiga perusahaan, yaitu perusahaan layanan, pertahanan dan keamanan, serta keuangan	Kepribadian proaktif Frese <i>et al.</i> (1997) Aspek kepribadian proaktif: -General initiative at work -Overcoming barriers -Active approach -Interviewer evaluation -Education initiative -Self-reported initiative -Spouse-reported initiative <i>Meaning of work</i> May <i>et al.</i> (2004) -Perceived meaningfulness significance -Worth significance -Importance of the work role to one's self	Kepribadian proaktif adanya pengaruh positif terhadap <i>meaning of work</i> .

Berdasarkan pada penelitian yang dilakukan oleh Liguori *et al.* (2013), Akgunduz *et al.* (2018), dan Fletcher dan Schofield (2019) menunjukkan hasil bahwa variabel kepribadian proaktif berhubungan positif signifikan terhadap

variabel *meaning of work*. Dengan demikian, terdapat kesamaan hasil temuan pada penelitian Liguori *et al.* (2013), Akgunduz *et al.* (2018), dan Fletcher dan Schofield (2019). Kesamaan dari penelitian ini dan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan variabel kepribadian proaktif dan variabel *meaning of work*. Pada penelitian ini akan menguji bagaimana hasil temuan pada variabel kepribadian proaktif terhadap variabel *meaning of work* di perusahaan teknologi informasi di Yogyakarta.

2.1.6. Pengaruh Kepribadian Proaktif terhadap Kreativitas Karyawan dengan *Meaning of Work* sebagai variabel mediasi.

1. Akgunduz *et al.* (2018)

Penelitian yang dilakukan oleh Akgunduz *et al.* (2018) dengan judul “*Perceived Organizational Support, Employee Creativity and Proactive Personality: The Mediating Effect of Meaning of Work.*” Pada penelitian ini menemukan hasil bahwa variabel *meaning of work* memediasi berpengaruh secara positif terhadap kepribadian proaktif dan kreativitas karyawan. Penelitian yang dilakukan ini menggunakan *struktural equational model* (SEM) untuk pengujian hipotesis dengan jumlah sebanyak 274 responden pada industri perhotelan yang berada di Turki.

Persamaan penelitian Akgunduz *et al.* (2018) dengan penelitian yang dilakukan adalah sama-sama menggunakan variabel *meaning of work* sebagai pemediasi dan variabel kepribadian proaktif. Perbedaan pada penelitian ini terletak pada objek penelitian, jika penelitian ini mengambil objek penelitian pada industri perhotelan di Turki.

2. Joo *et al.* (2014)

Penelitian yang dilakukan oleh Joo *et al.* (2014) dengan judul “*Employee Creativity: The Effects of Perceived Learning Culture, Leader–Member Exchange Quality, Job Autonomy, and Proactivity.*” Pada penelitian ini menemukan hasil bahwa kepribadian proaktif berpengaruh secara positif terhadap kreativitas karyawan. Penelitian yang dilakukan ini menggunakan *confirmatory factor analysis* (CFA) dan LISREL 8.5 untuk pengujian hipotesis dengan jumlah

sebanyak 167 karyawan di beberapa industri yaitu, manufaktur, konstruksi, perdagangan dan telekomunikasi yang berada di Korea Selatan.

Persamaan penelitian Joo *et al.* (2014) dengan penelitian yang dilakukan adalah sama-sama menggunakan variabel kepribadian proaktif dan kreativitas karyawan. Perbedaan pada penelitian ini terletak pada objek penelitian, jika penelitian ini mengambil objek penelitian pada beberapa industri yaitu, manufaktur, konstruksi, perdagangan dan telekomunikasi yang berada di Korea Selatan, sedangkan penelitian yang dilakukan mengambil objek penelitian, karyawan yang bekerja di perusahaan teknologi informasi di Yogyakarta.

3. Horng *et al.* (2016)

Penelitian yang dilakukan oleh Horng *et al.* (2016) dengan judul “*Exploring The Relationship Between Proactive Personality, Work Environment and Employee Creativity Among Tourism and Hospitality Employees.*” Pada penelitian ini menemukan hasil bahwa kepribadian proaktif berpengaruh secara positif terhadap kreativitas karyawan. Penelitian yang dilakukan ini *structural equation modeling* (SEM) untuk pengujian hipotesis dengan jumlah sebanyak 383 karyawan di industri perhotelan dan agen perjalanan yang berada di Taiwan.

Persamaan penelitian Horng *et al.* (2016) dengan penelitian yang dilakukan adalah sama-sama menggunakan variabel kepribadian proaktif dan kreativitas karyawan. Perbedaan pada penelitian ini terletak pada objek penelitian, jika penelitian ini mengambil objek penelitian pada industri perhotelan dan agen perjalanan yang berada di Taiwan.

Tabel 2.5
Review Jurnal Pengaruh Kepribadian Proaktif Terhadap Kreativitas
Karyawan melalui *Meaning of Work* Sebagai Pemediasi

No	Identitas Jurnal	Variabel & Teori	Hasil Analisis
1	<p>Akgunduz, Y., Alkan, C., & Gök, Ö. A. (2018) <i>Perceived Organizational Support, Employee Creativity and Proactive Personality: The Mediating Sffect of Meaning of Work.</i> Journal of Hospitality and Tourism Management, 34, 105–114. Alat analisis: <i>struktural equational model</i> (SEM) Sampel: 274 karyawan</p>	<p>Kepribadian proaktif Bateman and Crant (1993) Dimensi kepribadian <i>Big Five</i>: -<i>Neuroticism</i> -<i>Extraversion</i> -<i>Openness</i> -<i>Agreeableness</i> -<i>Conscientiousness</i> Kreativitas Karyawan George dan Zhou (2001) <i>Meaning of work</i> Rosso <i>et al.</i> (2010) -<i>Self-esteem</i> -<i>Work environment</i> -<i>Spiritual life</i></p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>meaning of work</i> memediasi pengaruh positif terhadap kepribadian proaktif dan kreativitas karyawan</p>
2	<p>Joo, B. K. B., Yang, B., & McLean, G. N. (2014) <i>Employee Creativity: The Effects of Perceived Learning Culture, Leader Member Exchange Quality, Job Autonomy, and Proactivity.</i> Human Resource Development International, 17(3), 297–317. Alat analisis: <i>confirmatory factor analysis</i> (CFA) dan LISREL 8.5 Sampel: 167 karyawan</p>	<p>Kepribadian proaktif Bateman dan Crant (1993) Dimensi kepribadian <i>Big Five</i>: -<i>Neuroticism</i> -<i>Extraversion</i> -<i>Openness</i> -<i>Agreeableness</i> -<i>Conscientiousness</i> Kreativitas karyawan Shalley dan Gilson (2004)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel <i>meaning of work</i> memediasi pengaruh positif terhadap kepemimpinan transformasional dalam konteks kepribadian proaktif.</p>
3	<p>Hornig, J. S., Tsai, C. Y., Yang, T. C., Liu, C. H., & Hu, D. C. (2016) <i>Exploring the relationship between proactive personality, work environment and employee creativity among tourism and hospitality employees.</i> International Journal of Hospitality Management, 54, 25–34. Alat analisis: SPSS 20.0 dan AMOS 20.0 Sampel: 283 karyawan</p>	<p>Kepribadian proaktif Bateman dan Crant (1993) Dimensi kepribadian <i>Big Five</i>: -<i>Neuroticism</i> -<i>Extraversion</i> -<i>Openness</i> -<i>Agreeableness</i> -<i>Conscientiousness</i> Kreativitas karyawan Hochwarter <i>et al.</i> (2006).</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian proaktif berpengaruh positif terhadap kreativitas karyawan.</p>

Berdasarkan pada penelitian yang dilakukan oleh Akgunduz *et al.* (2018), Joo, *et al.* (2014), dan Hornig *et al.* (2016) menunjukkan hasil temuan bahwa variabel *meaning of work* memediasi secara positif signifikan pengaruh kepribadian proaktif terhadap kreativitas karyawan. Dengan demikian, terdapat kesamaan hasil temuan pada penelitian Akgunduz *et al.* (2018), Joo, *et al.* (2014), dan Hornig *et al.* (2016). Kesamaan dari penelitian ini dan penelitian sebelumnya

adalah sama-sama menggunakan variabel *meaning of work*, kepribadian proaktif dan kreativitas karyawan. Pada penelitian ini juga akan menguji bagaimana hasil pada variabel *meaning of work* sebagai pemediasi, pada variabel kepribadian terhadap variabel kreativitas karyawan di perusahaan teknologi informasi di Yogyakarta.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa penelitian terdahulu sebagai acuan atau gambaran untuk penelitian ini. Berdasarkan pada penelitian terdahulu, terdapat beberapa kesamaan penelitian ini, salah satunya adalah variabel kreativitas karyawan. Berikut beberapa teori kreativitas karyawan yang digunakan pada penelitian terdahulu:

2.1.7. Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Kreativitas Karyawan dengan Meaning of Work sebagai variabel pemediasi

1. Bhatnagar dan Aggarwal (2020)

Penelitian yang dilakukan oleh (Bhatnagar dan Aggarwal (2020) dengan judul “*Meaningful Work as A Mediator Between perceived Organizational Support for Environment and Employee Eco-initiatives, Psychological Capital and Alienation.*” Pada penelitian ini menemukan bahwa variabel *meaning of work* sebagai pemediasi memiliki pengaruh positif terhadap *perceived organizational support* untuk lingkungan kerja dan *organized citizenship behavior* (OCB). Penelitian menggunakan metode survei dengan jumlah sampel sebanyak 303 responden, dimana responden adalah karyawan yang bekerja di berbagai industri di India seperti, perbankan dan konsultasi, serta layanan teknologi informasi. Pengujian data pada penelitian tersebut menggunakan *structural equation modeling* (SEM) pada aplikasi AMOS, versi 20.0.

Persamaan penelitian Bhatnagar dan Aggarwal (2020) dengan penelitian yang dilakukan adalah sama-sama menggunakan *meaning of work* sebagai variabel pemediasi dan variabel *perceived organizational support*. Perbedaan pada penelitian ini terletak pada objek penelitian dan variabel lainnya yang digunakan, jika penelitian ini mengambil objek karyawan yang bekerja di berbagai industri di India seperti, perbankan dan konsultasi, serta layanan teknologi informasi, sedangkan penelitian yang akan dilakukan mengambil objek penelitian pada

karyawan yang bekerja di perusahaan teknologi informasi di Yogyakarta dan penelitian ini tidak menggunakan variabel kepribadian proaktif pada penelitiannya.

2. Arnold *et al.* (2007)

Penelitian yang dilakukan oleh Arnold *et al.* (2007) dengan judul “*Transformational Leadership and Psychological Well-Being: The Mediating Role of Meaningful Work.*” menemukan bahwa *meaning of work* memediasi antara pengaruh kepemimpinan transformasional sebagai bentuk dari dukungan organisasional yang dirasakan oleh karyawan dengan variabel kesejahteraan psikologis karyawan. Pada penelitian ini menggunakan LISREL 8 sebagai alat analisis dengan jumlah responden sebanyak 319 karyawan di rumah sakit di Kanada.

Persamaan penelitian Arnold, *et al.* (2007) dengan penelitian yang dilakukan adalah sama-sama menggunakan *meaning of work* sebagai variabel pemediasi dan variabel *perceived organizational support* (kepemimpinan transformasional). Perbedaan pada penelitian ini terletak pada objek penelitian dan variabel lainnya yang digunakan, jika penelitian ini mengambil objek karyawan yang bekerja di rumah sakit yang berada di Kanada, sedangkan penelitian yang akan dilakukan mengambil objek penelitian pada karyawan yang bekerja di perusahaan teknologi informasi di Yogyakarta dan penelitian ini tidak menggunakan variabel kepribadian proaktif pada penelitiannya.

3. Chaudhary dan Akhouri (2019)

Penelitian yang dilakukan oleh Chaudhary dan Akhouri (2019) dengan judul “*CSR Perceptions and Employee Creativity: Examining Serial Mediation Effects of Meaningfulness and Work Engagement.*” Pada penelitian ini menemukan bahwa variabel *meaning of work* sebagai pemediasi memiliki pengaruh positif terhadap kreativitas karyawan. Pada penelitian ini menggunakan SPSS sebagai alat analisis dengan jumlah responden sebanyak 316 karyawan di perusahaan teknologi informasi yang berada di India.

Persamaan penelitian Chaudhary dan Akhouri (2019) dengan penelitian yang dilakukan adalah sama-sama menggunakan variabel *meaning of work* dan kreativitas karyawan. Perbedaan pada penelitian ini terletak pada objek penelitian dan variabel lainnya yang digunakan, jika penelitian ini mengambil objek

penelitian perusahaan teknologi informasi yang berada di India, sedangkan penelitian yang dilakukan mengambil objek penelitian pada karyawan yang bekerja di perusahaan teknologi informasi di Yogyakarta dan penelitian ini tidak menggunakan variabel *perceived organizational support* dan kepribadian proaktif dalam penelitiannya.

Tabel 2.6
Review Jurnal Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Kreativitas Karyawan melalui *Meaning of Work* Sebagai Pemediasi

No	Identitas Jurnal	Variabel & Teori	Hasil Analisis
1	Bhatnagar, J., & Aggarwal, P. (2020). <i>Meaningful work as a mediator between perceived organizational support for environment and psychological capital and alienation.</i> Employee Relations: The International Journal Alat analisis: <i>structural equation modeling</i> (SEM) AMOS, versi 20.0. Sampel: 303 responden	<i>Perceived organizational support</i> (POS) Lamm et al. (2015) <i>Meaning of work</i> Spreitzer (1995) <i>Psychological empowerment:</i> - <i>Meaning</i> - <i>Competence</i> - <i>Self-determination</i> - <i>Impact.</i>	<i>Meaning of work</i> memediasi pengaruh positif terhadap <i>perceived organizational support</i>
2	Arnold, et al. (2007) “ <i>Transformational Leadership and Psychological Well-Being: The Mediating Role of Meaningful Work.</i> ” Journal of Occupational Health Psychology 2007, Vol. 12, No. 3, 193–203 Alat analisis: LISREL 8 Sampel: 319 karyawan	Kepemimpinan transformasional Hackman and Oldham’s (1980) <i>job characteristics model:</i> - <i>Task variety</i> - <i>Identity and significance</i> - <i>Feedback</i> - <i>Autonomy.</i> <i>Meaningful work</i> Westaby, et al (2005)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel <i>meaning of work</i> memediasi pengaruh positif terhadap kepemimpinan transformasional dalam konteks <i>perceived organizational support</i>
3	Chaudhary, R., & Akhouri, A. (2019) <i>CSR perceptions and employee creativity: examining serial mediation effects of meaningfulness and work engagement.</i> Social Responsibility Journal, 15(1), 61–74. Alat analisis: SPSS Sampel: 316 karyawan	<i>Meaning of work</i> May et al. (2004) Kreativitas karyawan George dan Zhou (2001)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>meaning of work</i> memediasi pengaruh positif terhadap kreativitas karyawan di tempat kerja.

Berdasarkan pada penelitian yang dilakukan oleh Bhatnagar dan Aggarwal (2020), Arnold et al. (2007), Chaudhary dan Akhouri (2019) menunjukkan hasil

temuan bahwa variabel *meaning of work* memediasi secara positif signifikan pengaruh *perceived organizational support* (POS) terhadap kreativitas karyawan. Dengan demikian, terdapat kesamaan hasil temuan pada penelitian Bhatnagar dan Aggarwal (2020), Arnold *et al.* (2007), Chaudhary dan Akhouri (2019). Kesamaan dari penelitian ini dan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan variabel *meaning of work*, POS dan kreativitas karyawan. Pada penelitian ini juga akan menguji bagaimana hasil pada variabel *meaning of work* sebagai pemediasi, pada variabel POS terhadap variabel kreativitas karyawan di perusahaan teknologi informasi di Yogyakarta

2.1.1 Pengaruh *Meaning of Work* terhadap Kreativitas Karyawan

1. Cohen-Meitar *et al.* (2009)

Penelitian yang dilakukan oleh Cohen-Meitar *et al.* (2009) dengan judul “*Linking Meaningfulness in the Workplace to Employee Creativity: The Intervening Role of Organizational Identification and Positive Psychological Experiences.*” Pada penelitian ini menemukan bahwa variabel *meaning of work* memiliki pengaruh positif terhadap kreativitas karyawan. Pada penelitian ini menggunakan *structural equation modeling* (SEM) dengan AMOS 7 sebagai alat analisis dengan jumlah responden sebanyak 201 karyawan pada dua perusahaan multinasional yaitu, perusahaan minuman dan perusahaan *hardware* dan *software* yang berada di Rumania.

Persamaan penelitian Cohen-Meitar *et al.* (2009) dengan penelitian yang dilakukan adalah sama-sama menggunakan variabel *meaning of work* dan kreativitas karyawan. Perbedaan pada penelitian ini terletak pada objek penelitian dan variabel lainnya yang digunakan, jika penelitian ini mengambil objek penelitian pada dua perusahaan multinasional yaitu, perusahaan minuman dan perusahaan *hardware* dan *software* yang berada di Rumania sedangkan penelitian yang dilakukan mengambil objek penelitian pada karyawan yang bekerja di perusahaan teknologi informasi di Yogyakarta dan penelitian ini tidak menggunakan variabel *perceived organizational support* dan kepribadian proaktif dalam penelitiannya.

2. Tavares (2016)

Penelitian yang dilakukan oleh Tavares (2016) dengan judul “*How Does Creativity at Work Influence Employee’s Positive Affect at Work?*” Pada penelitian ini menemukan bahwa kreativitas di tempat kerja mempengaruhi secara positif pada variabel *meaningfulness of work* variabel *meaning of work* memiliki pengaruh positif terhadap kreativitas karyawan. Hasil yang berbeda dari penelitian yang sebelumnya, bahwa variabel kepribadian proaktif memiliki pengaruh negatif. Pada penelitian ini menggunakan *structural equation modelling* (SEM) melalui AMOS 22.0 sebagai alat analisis dengan jumlah responden 170 karyawan di satu salah toko lokal perusahaan nasional pada bisnis distribusi yang berada di Portugal.

Persamaan penelitian Tavares (2016) dengan penelitian yang dilakukan adalah sama-sama menggunakan variabel *meaning of work* dan kreativitas karyawan. Perbedaan pada penelitian ini terletak pada objek penelitian dan variabel lainnya yang digunakan, jika penelitian ini mengambil objek penelitian, karyawan toko lokal perusahaan nasional pada bisnis distribusi yang berada di Portugal, sedangkan penelitian yang dilakukan mengambil objek penelitian pada karyawan yang bekerja di Perusahaan teknologi informasi di Yogyakarta dan penelitian ini tidak menggunakan variabel *perceived organizational support* dan kepribadian proaktif dalam penelitiannya.

3. Chaudhary dan Akhouri (2019)

Penelitian yang dilakukan oleh Chaudhary dan Akhouri (2019) dengan judul “*CSR Perceptions and Employee Creativity: Examining Serial Mediation Effects of Meaningfulness and Work Engagement.*” Pada penelitian ini menemukan bahwa variabel *meaning of work* memiliki pengaruh positif terhadap kreativitas karyawan. Pada penelitian ini menggunakan SPSS sebagai alat analisis dengan jumlah responden sebanyak 316 karyawan di perusahaan teknologi informasi yang berada di India.

Persamaan penelitian Chaudhary dan Akhouri (2019) dengan penelitian yang dilakukan adalah sama-sama menggunakan variabel *meaning of work* dan kreativitas karyawan. Perbedaan pada penelitian ini terletak pada objek penelitian dan variabel lainnya yang digunakan, jika penelitian ini mengambil objek penelitian perusahaan teknologi informasi yang berada di India, sedangkan

penelitian yang dilakukan mengambil objek penelitian pada karyawan yang bekerja di Perusahaan Teknologi Informasi (TI), Yogyakarta dan penelitian ini tidak menggunakan variabel *perceived organizational support* dan kepribadian proaktif dalam penelitiannya.

Tabel 2.7
Review Pengaruh *Meaning of Work* Terhadap Kreativitas Karyawan

No	Identitas Jurnal	Variabel & Teori	Hasil Analisis
1	Cohen-Meitar, R., Carmeli, A., & Waldman, D. A. (2009) <i>Linking Meaningfulness in the Workplace to Employee Creativity: The Intervening Role of Organizational Identification and Positive Psychological Experiences</i> Creativity Research Journal, 21(4), 361–375. Alat analisis: <i>structural equation modeling</i> (SEM), AMOS 7 Sampel: 201 karyawan	<i>Meaning of work</i> Pratt dan Ashforth's (2003) Kreativitas karyawan Tierney <i>et al.</i> (1999)	<i>Meaning of work</i> berpengaruh positif terhadap kreativitas karyawan.
2	Tavares, S. M. (2016) <i>How Does Creativity at Work Influence Employee's Positive Affect at Work?</i> European Journal of Work and Organizational Psychology, 25(4), 525–539. Alat analisis: <i>structural equation modelling</i> (SEM), AMOS 22.0 Sampel: 170 karyawan	<i>Meaning of work</i> Warr (1990) Kreativitas karyawan Farrell (1983)	<i>Meaning of work</i> berpengaruh positif terhadap kreativitas karyawan di tempat kerja.
3	Chaudhary, R., & Akhouri, A. (2019) <i>CSR perceptions and employee creativity: examining serial mediation effects of meaningfulness and work engagement.</i> <i>Social Responsibility Journal</i> , 15(1), 61–74. Alat analisis: SPSS Sampel: 316 karyawan	<i>Meaning of work</i> May <i>et al.</i> (2004) Kreativitas karyawan George dan Zhou (2001)	<i>Meaning of work</i> berpengaruh positif terhadap kreativitas karyawan di tempat kerja.

Berdasarkan pada penelitian yang dilakukan oleh *Cohen-Meitar et al.*(2009), Taveres (2016), Chaudhary dan Akhouri (2019) menunjukkan bahwa hasil variabel *meaning of work* berhubungan secara positif signifikan terhadap variabel kreativitas karyawan. Dengan demikian, terdapat persamaan hasil temuan pada penelitian *Cohen-Meitar et al.* (2009), Tavares (2016), Chaudhary dan Akhouri (2019). Kesamaan dari penelitian ini dan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel *meaning of work* dan variabel kreativitas karyawan.

Pada penelitian ini juga akan menguji bagaimana hasil temuan pada variabel *meaning of work* dan variabel kreativitas karyawan di Perusahaan teknologi informasi (IT).

Tabel 2.8
Review Teori Kreativitas Karyawan

Jurnal	Teori	Indikator	Teori yang dipakai
DiLiello <i>et al</i> (2011) <i>Narrowing the Creativity Gap: The Moderating Effects of Perceived Support for Creativity.</i> Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied, 145(3), 151–172.	Tierney dan Farmer (2002)	<i>Creative self-efficacy:</i> <i>The role of knowledge</i> <i>The role of job self-efficacy</i> <i>The role of supervisor behavior</i> <i>The role of job complexity</i>	Teori Kreativitas Karyawan yang digunakan pada penelitian ini yaitu dari Tierney dan Farmer (2002): <i>The role of knowledge</i> <i>The role of job self-efficacy</i> <i>The role of supervisor behavior</i> <i>The role of job complexity</i>
Wang <i>et al.</i> (2014) Linking Transformational Leadership and Employee Creativity in The Hospitality Industry: The Influences of Creative Role Identity, Creative Self-Efficacy, and Job Complexity. Tourism Management, 40, 79–89.			
Cohen-Meitar <i>et al.</i> (2009) <i>Linking Meaningfulness in the Workplace to Employee Creativity: The Intervening Role of Organizational Identification and Positive Psychological Experiences</i> <i>Creativity Research Journal</i> , 21(4), 361–375. Li <i>et al.</i> (2019) <i>The effect of individual task conflict on employee creativity: A moderated mediation model.</i> <i>Thinking Skills and Creativity</i> , 31(1), 112–124			

Lanjuta Tabel 2.8

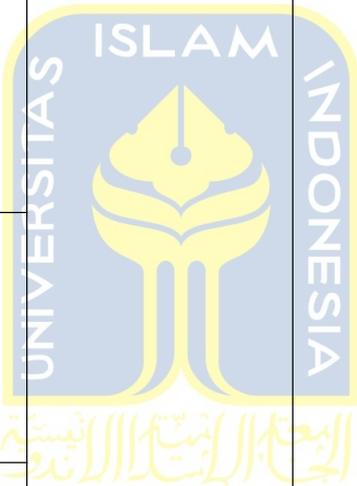
Jurnal	Teori	Indikator	Teori yang dipakai
---------------	--------------	------------------	---------------------------

<p>Tang <i>et al.</i> (2017) <i>High-Performance Work System and Employee Creativity: The roles of Perceived Organisational Support and Devolved Management.</i> <i>Personnel Review</i>, 46(7), 1318–1334.</p>	<p>George dan Zhou (2001)</p>	<p><i>Useful feedback from coworkers</i> <i>Coworker helping and support</i> <i>Perceived organizational support for creativity</i></p>	
<p>Kim <i>et al.</i> (2009) <i>Proactive Personality, Employee Creativity, and newcomer outcomes: A longitudinal study.</i> <i>Journal of Business and Psychology</i>, 24(1), 93–103</p>			
<p>Kim <i>et al.</i> (2010) <i>Proactive personality and employee creativity: The effects of job creativity requirement and supervisor support for creativity.</i> <i>Creativity Research Journal</i>, 22(1), 37–45</p>			
<p>Chaudhary dan Akhouri (2019) <i>CSR perceptions and employee creativity: examining serial mediation effects of meaningfulness and work engagement.</i> <i>Social Responsibility Journal</i>, 15(1), 61–74.</p>			
<p>Suifan <i>et al.</i> (2018) <i>The Impact of Transformational Leadership on Employees' Creativity: The Mediating Role of Perceived Organizational Support.</i> <i>Management Research Review</i>, 41(1), 113–132.</p>	<p>Nilsson <i>et al.</i> (2013)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Experience - Divergent thinking - Psychological empowerment - Rewards 	

Berdasarkan pada Tabel 2.8 review teori kreativitas karyawan yang digunakan pada penelitian sebelumnya, peneliti menggunakan teori Tierney dan Farmer (2002) sebagai acuan untuk teori kreativitas karyawan. Hal tersebut sama dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh DiLiello *et al.* (2011), Wang *et al.* (2014), Cohen-Meitar *et al.* (2009), dan Li *et al.* (2019) yang menggunakan teori Tierney dan Farmer (2002) sebagai acuan teori kreativitas karyawan.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa penelitian terdahulu sebagai acuan atau gambaran untuk penelitian ini. Berdasarkan pada penelitian terdahulu, terdapat beberapa kesamaan penelitian ini, salah satunya adalah *perceived organizational support*. Berikut beberapa teori *perceived organizational support* yang digunakan pada penelitian terdahulu:

Tabel 2.9
Review Teori *Perceived Organizational Support* (POS)

Jurnal	Teori	Indikator	Teori yang dipakai
Peng <i>et al.</i> (2016) <i>CEO Intellectual Stimulation and Employee Work Meaningfulness: The Moderating Role of Organizational Context.</i> Group and Organization Management, 41(2), 203–231.	Ostroff, Kinicki Tamkins (2003)	<i>Organizational cultureClimate</i>	Teori POS yang digunakan pada penelitian ini yaitu dari Rhodes dan Eisenberger (2002) yang mengembangkan indikator pengukuran sebagai berikut: Keadilan dan Dukungan Supervisor - <i>Reward</i> dan Kondisi kerja
Wang dan Xu (2019) <i>When and for Whom Ethical Leadership is More Effective in Eliciting Work Meaningfulness and Positive Attitudes: The Moderating Roles of Core Self-Evaluation and Perceived Organizational Support.</i> Journal of Business Ethics, 156(4), 919–940.	Rhodes dan Eisenberger (2002)	Keadilan Dukungan Supervisor <i>Reward</i> dan Kondisi kerja.	
De Clercq <i>et al</i> (2019) <i>Why Happy Employees Help: How Meaningfulness, Collectivism, and Support Transform Job Satisfaction Into Helping Behaviours.</i> Personnel Review, 48(4), 1001 1021.			
Chongxin dan Stephen (2013) <i>Explaining Task Performance and Creativity from Perceived Organizational Support Theory: Which Mechanisms Are More Important?</i> Journal of Organizational Behavior, 1165–1181			
DiLiello <i>et al</i> (2011) <i>Narrowing the Creativity Gap: The Moderating Effects of Perceived Support for Creativity.</i> Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied, 145(3), 151–172.			
Bhatnagar dan Aggarwal (2020) <i>Meaningful Work as A Mediator Between Perceived Organizational Support For Environment and Psychological Capital and Alienation.</i> Employee Relations: The International Journal.			

Berdasarkan pada Tabel 2.9 review teori *perceived organizational support* (POS) yang digunakan pada penelitian sebelumnya, peneliti menggunakan teori Rhodes dan Eisenberger (2002) sebagai acuan pada teori POS. Hal tersebut sama

dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wang dan Xu (2019), De Clercq *et al.* (2019), Chongxin dan Stephen (2013), DiLiello *et al.* (2011), dan Bhatnagar dan Aggarwal (2020) yang menggunakan teori Rhodes dan Eisenberger (2002) sebagai acuan pada teori POS.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa penelitian terdahulu sebagai acuan atau gambaran untuk penelitian ini. Berdasarkan pada penelitian terdahulu, terdapat beberapa kesamaan penelitian ini, salah satunya adalah variabel kepribadian proaktif. Berikut beberapa teori kepribadian proaktif yang digunakan pada penelitian terdahulu:

Tabel 2.10
Review Teori Kepribadian Proaktif

Jurnal	Teori	Indikator	Teori yang dipakai
Liguori <i>et al.</i> (2013) <i>The Moderating Effect of Perceived Job Characteristics on The Proactive Personality-Organizational Citizenship Behavior Relationship</i> Leadership and Organization Development Journal, 34(8), 724–740.	Bateman and Crant (1993)	Dimensi kepribadian Big Five: -Neuroticism -Extraversion -Openness -Agreeableness -Conscientiousness	Teori Kepribadian Proaktif yang digunakan pada penelitian ini yaitu dari Bateman dan Crant (1993), lima dimensi sebagai berikut: -Neuroticism -Extraversion -Openness -Agreeableness -Conscientiousness
Akgunduz <i>et al.</i> (2018) Akgunduz, Y., Alkan, C., & Gök, Ö. A. (2018) <i>Perceived Organizational Support, Employee Creativity and Proactive Personality: The Mediating Effect of Meaning of Work.</i> Journal of Hospitality and Tourism Management, 34, 105–114.			

Lanjutan tabel 2.10

Kim <i>et al.</i> (2010) <i>Proactive personality and employee creativity: The effects of job creativity requirement and supervisor support for creativity.</i> Creativity Research			
---	--	--	--

Journal, 22(1), 37–45.			
Mustika, M.S. (2017) <i>Pengaruh Kepribadian Proaktif Pada Kreativitas Karyawan Dengan Kepemimpinan Transformasional dan Autonomi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi</i> Jurnal Bisnis Darmajaya, Vol. 03. No. 02, Juli 2017			
Hornig <i>et al.</i> (2016) <i>Exploring the Relationship Between Proactive Personality, Work Environment and Employee Creativity Among Tourism and Hospitality Employees</i> International Journal of Hospitality Management, 54, 25–34.			

Berdasarkan pada Tabel 2.10 review teori kepribadian proaktif yang digunakan adalah teori Bateman dan Crant (1993), teori tersebut digunakan sebab telah di uji pada penelitian sebelumnya, oleh karena itu peneliti menggunakan teori Bateman dan Crant (1993) sebagai acuan pada teori kepribadian proaktif. Hal tersebut sama dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Liguori *et al.* (2013), Akgunduz *et al.* (2018), Kim *et al.* (2010), Mustika, M. S. (2017), dan Hornig *et al.* (2016) yang menggunakan teori Bateman dan Crant (1993) sebagai acuan pada teori kepribadian proaktif.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa penelitian terdahulu sebagai acuan atau gambaran untuk penelitian ini. Berdasarkan pada penelitian terdahulu, terdapat beberapa kesamaan penelitian ini, salah satunya adalah variabel *meaning of work*. Berikut beberapa teori *meaning of work* yang digunakan pada penelitian terdahulu :

Tabel 2.11
Review Teori *Meaning of Work*

Jurnal	Teori	Indikator	Teori yang dipakai
--------	-------	-----------	--------------------

Maharaj dan Schlechter (2007)	Harpaz dan Fu (2002)	<ul style="list-style-type: none"> -<i>Work centrality as a life role</i> -<i>Societal norms regarding work: entitlement and obligation</i> -<i>Valued work outcomes</i> -<i>Importance of work goals</i> -<i>Work role identification</i> 	<p>Teori <i>Meaning of Work</i> yang digunakan pada penelitian ini yaitu dari Harpaz dan Fu (2002) sebagai berikut: dalam konteks <i>Psychological empowerment</i> berikut indikator pengukurannya:</p> <ul style="list-style-type: none"> -<i>Work centrality as a life role</i> -<i>Societal norms regarding work: entitlement and obligation</i> -<i>Valued work outcomes</i> -<i>Importance of work goals</i> -<i>Work role identification</i>
Arnoux-nicolas <i>et al.</i> (2016)			
Jung dan Yoon (2016)			
Arnold <i>et al.</i> (2007)			

Berdasarkan pada Tabel 2.11 review teori *meaning of work* yang digunakan adalah teori Harpaz dan Fu (2002), teori tersebut digunakan sebab telah di uji pada penelitian sebelumnya, oleh karena itu peneliti menggunakan Harpaz dan Fu (2002) sebagai acuan pada teori *meaning of work*. Hal tersebut sama dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Maharaj dan Schlechter (2007), Arnoux-nicolas *et al.* (2016), Jung dan Yoon (2016) dan Arnold *et al.* (2007) sebagai acuan pada teori *meaning of work*.

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mathis dan Jackson (2010), manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah perancangan sebuah sistem manajemen untuk memastikan bahwa bakat manusia digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan organisasi.

Menurut Bohlander dan Snell (2010) bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses mengelola sumber daya manusia (*talent management & intellectual assets*) disertai dengan sumber daya lain (*money, materials, and information*) dalam upaya mencapai tujuan organisasi, yang melibatkan berbagai kegiatan, termasuk diantaranya menganalisis lingkungan kompetitif organisasi dan merancang pekerjaan sehingga strategi sebuah organisasi dapat

diimplementasikan guna mengalahkan para pesaing. Menurut Mondy dan Martocchio (2016), manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan individu untuk mencapai tujuan organisasi, yang pada dasarnya suatu pekerjaan di organisasi dapat terselesaikan berkat usaha dari masing-masing individu di dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan pada teori pengertian manajemen sumber daya manusia menurut beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan sebuah sistem yang digunakan untuk mengelola individu di dalam suatu organisasi dengan fungsi manajerial dan operasional agar individu dapat berkontribusi dan mengerahkan kemampuannya untuk dapat mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam sebuah organisasi tentu perlu mempertahankan dan meningkatkan kinerja anggotanya secara efektif dan efisien, oleh karena itu manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi untuk menjaga faktor tersebut serta menjaga faktor-faktor lainnya yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Menurut Hasibuan (2006) terdapat beberapa fungsi manajemen sumber daya manusia, diantaranya:

- a. Pengembangan, merupakan proses meningkatkan pengetahuan dan kemampuan baik secara teoritis maupun secara teknis, melalui program yang diadakan oleh organisasi untuk dapat mengantisipasi tantangan di masa sekarang dan masa yang akan datang.
- b. Perencanaan, merupakan fungsi dalam merencanakan calon tenaga kerja yang dibutuhkan dengan memperhatikan kriteria dan spesifikasi pekerjaan yang dibutuhkan oleh perusahaan
- c. Kompensasi, merupakan pemberian imbalan kepada karyawan sebagai balas jasa baik secara langsung maupun tidak langsung.
- d. Kedisiplinan, merupakan fungsi penegakan dan penertiban dalam rangka mematuhi kebijakan dan norma yang berlaku di dalam suatu organisasi.
- e. Pemeliharaan, merupakan serangkaian aktivitas untuk meningkatkan, memelihara, dan menjaga kondisi jasmani, rohani, serta tingkat loyalitas pekerja demi tercapainya tujuan organisasi.

- f. Pengintergrasian, merupakan suatu proses penyatuan kepentingan dari tiap sumber daya manusia di dalam organisasi, baik kepentingan karyawan sendiri maupun kepentingan organisasi
- g. Pengorganisasian, merupakan proses dalam merancang struktur dari berbagai posisi dalam organisasi atau perusahaan.

3. Pendekatan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam mengelola sumber daya manusia pada sebuah organisasi tentu memerlukan pendekatan untuk dapat memahami bagaimana praktik manajemen SDM yang benar untuk dilakukan. Menurut Beardwell dan Thampson (2017) terdapat dua pendekatan manajemen sumber daya manusia. Berikut dua pendekatan yang dikemukakan oleh Beardwell dan Thampson (2017):

a. Sistem Investasi Sumber Daya Manusia (*Investment HR System*)

Sistem yang dimaksudkan di sini adalah bagaimana manajemen mengelola atau menginvestasikan lebih pada sumber daya manusia yang berkaitan dengan pelatihan secara luas untuk terus mengembangkan bakat dan kemampuan dari karyawan yang ada di dalam organisasi. Peningkatan karyawan yang secara luas ini dapat memberikan dampak yang besar bagi kinerja sebuah organisasi, tidak hanya dalam meningkatkan kinerja karyawan tetapi juga memperhatikan aspek lain seperti, kualitas hidup karyawan, loyalitas, keamanan, dan kinerja tim yang dapat menunjang kinerja untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Sistem Kontraktual Sumber Daya Manusia (*Contraktual HR System*)

Sistem ini didasari oleh kontrak yang sudah disepakati oleh perusahaan dan karyawan seperti, upah rata-rata, penggunaan pekerja tipikal, pentingnya kredensial industri untuk seleksi.

Dari penjelasan tentang pendekatan manajemen sumber daya manusia dapat digunakan dalam mengelola SDM di dalam sebuah organisasi. Kedua pendekatan tersebut dapat membantu dalam mengembangkan dan memperluas kemampuan karyawan serta dapat mencapai tujuan dari suatu organisasi.

1. Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia

Pada era globalisasi saat ini dimana suatu perubahan berjalan dengan sangat cepat, persaingan yang ketat dan ketidakpastian sangat tinggi membuat

organisasi harus mampu menghadapi tantangan yang berubah-ubah dan secara terus menerus. Menurut Mathis dan Jackson (2006) dalam bukunya dijelaskan bahwa terdapat enam tantangan manajer sumber daya manusia, diantaranya:

- a. Pertumbuhan Angkatan kerja yang tidak tetap
- b. Penyusunan ulang organisasional dan merger atau akuisis
- c. Perubahan ekonomi dan teknologi
- d. Penyeimbangan pekerjaan dan keluarga
- e. etersediaan dan kualitas tenaga kerja
- f. Persoalan-persoalan demografi

Rintangan yang dihadapi oleh sebuah organisasi tentu berbeda-beda. Dengan adanya tantangan yang terjadi seiring dengan perubahan zaman, organisasi harus dapat memahami keunggulan dan kelemahan yang mereka miliki. Organisasi yang mengerti dirinya, nantinya akan mampu menghadapi tantangan tersebut dan mampu bersaing dengan para pesaing serta dapat mencapai tujuan dari organisasi.

2.2.2. Kreativitas Karyawan

1. Pengertian Kreativitas Karyawan

Pada era globalisasi saat ini, organisasi dituntut untuk dapat bergerak secara cepat dan mampu berpikir secara kreatif serta inovatif. Dalam praktik MSDM, kreativitas merupakan salah satu pendekatan dalam mengelola sumber daya manusia untuk memahami bagaimana praktik manajemen SDM yang baik dalam suatu organisasi (Beardwell & Thampson, 2017). Pendekatan tersebut adalah sistem investasi sumber daya manusia (*investment HR system*). Kreativitas merupakan suatu penciptaan hal baru, baik secara gagasan, ide, maupun produk (Joo, *et al.* 2014) bahwa kreativitas merupakan penciptaan sesuatu yang baru dan ide yang bermanfaat. Sedangkan menurut Sternberg (2006), kreativitas salah satunya adalah melibatkan suatu pemikiran yang bertujuan untuk menghasilkan suatu ide atau produk yang relatif baru dan beberapa hal yang menarik.

Menurut Woodman, *et al.* (1993), kreativitas karyawan mengacu pada penciptaan suatu produk, layanan, ide, prosedur atau proses baru yang bernilai, bermanfaat, oleh individu yang bekerja bersama dalam suatu sistem sosial yang kompleks.

Karyawan yang secara psikologis diberdayakan oleh organisasi akan memiliki kemampuan bekerja secara mandiri dan dapat mempengaruhi orang lain. Pemberian kebebasan dan otonomi di tempat kerja memungkinkan mereka untuk berpikir dan menemukan cara baru untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Pernyataan di atas diperkuat dengan penelitian sebelumnya oleh Sun *et al.* (2012), bahwa karyawan yang diberdayakan secara psikologis mempengaruhi secara positif terhadap kreativitas karyawan

Faktor yang Mempengaruhi Kreativitas Karyawan

Kreativitas pada karyawan dapat didorong melalui dukungan yang diberikan oleh organisasi. Berikut terdapat empat pendekatan kreativitas yang dikemukakan oleh Rhodes (1961) yaitu “*Four P’s of Creativity*”. Empat pendekatan tersebut di antaranya:

a. Produk (*Product*)

Kreativitas pada pendekatan produk mengacu pada pemikiran yang telah dikomunikasikan kepada orang-orang lain, baik dalam bentuk kata-kata maupun dalam bentuk material atau barang. Pemikiran tersebut berkaitan dengan bagaimana ide secara orisinal mengalami pembaruan dan dapat diwujudkan secara nyata melalui sebuah ide. Ketika ide tersebut dapat diwujudkan secara nyata maka itu disebut produk. Produk merupakan artefak pemikiran, di mana ide menciptakan sesuatu yang baru dengan pemikiran yang spesifik oleh penemunya dan peristiwa yang mengarahkan kepada penciptaan ide tersebut. Dengan kata lain, kreativitas mengacu kepada kemampuan karyawan dalam menciptakan produk-produk terbaru dalam hal apapun

b. Proses (*Process*)

Pendekatan terkait proses di sini adalah mencakup mengenai motivasi, persepsi, pembelajaran, pemikiran dan komunikasi. Kreativitas pada pendekatan

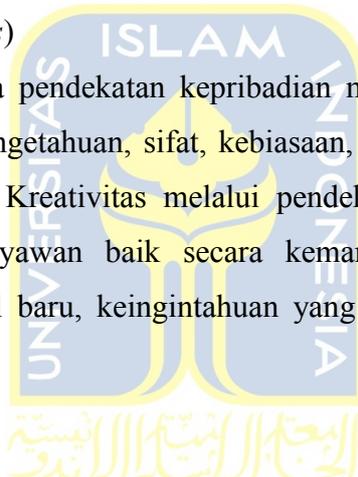
proses ini adalah bagaimana karyawan termotivasi atau terdorong untuk memecahkan suatu permasalahan dengan cara berpikir kreatif dan hasil dari itu nantinya dapat memuaskan semua pihak.

c. Pendorong (*Press*)

Pada pendekatan pendorong ini lebih mengacu kepada hubungan antara manusia dan lingkungannya. Penciptaan kreatif merupakan sebuah hasil dari kemampuan individu dalam mengembangkan dan memainkan perannya yang menjadikannya sebagai suatu keunggulan. Dalam membentuk suatu ide, individu merespons terhadap suatu kebutuhan jaringan, perasaan, persepsi dan imajinasi. Setiap ide yang dimunculkan mencerminkan jati diri kreator atau pencetus dengan cara yang unik mengenai sistem nilai-nilainya dan bagaimana seorang pencetus mengkondisikannya dengan pengalaman hidup sehari-hari.

d. Pribadi (*Persons*)

Kreativitas pada pendekatan kepribadian mencakup informasi mengenai kepribadian seperti, pengetahuan, sifat, kebiasaan, perilaku, fisik, emosi, konsep diri, dan sistem nilai. Kreativitas melalui pendekatan kepribadian ini melihat karakter dari diri karyawan baik secara kemampuan, kebiasaan, keunikan, keinginan mencoba hal baru, keingintahuan yang besar, dan keberanian dalam mengambil risiko



Pada keempat pendekatan ini, organisasi dapat menjadikan standar dalam mendorong kreativitas pada diri karyawan. Kreativitas didalam organisasi dapat meningkatkan suatu kemajuan bagi organisasi.

1. **Komponen Kreativitas Karyawan**

Menurut Robbins dan Judge (2013) dalam bukunya yang berjudul “*Organizational Behavior*” terdapat tiga komponen yang mampu mendorong kreativitas pada karyawan dalam mengambil sebuah keputusan, komponen tersebut diantaranya:

a. Keahlian (*Expertise*)

Keahlian merupakan dasar untuk semua pekerjaan yang menyangkut dengan kreativitas. Potensi kreativitas pada karyawan dapat ditingkatkan ketika

karyawan memiliki kemampuan, pengetahuan, keahlian, serta keahlian yang mereka miliki pada bidang yang sama.

b. Kemampuan Berpikir Kreatif (*Creative Thinking Skills*)

Kemampuan berpikir kreatif mencakup karakteristik kepribadian yang terkait dengan kreativitas, yaitu kemampuan dalam menganalogikan suatu masalah dan kemampuan melihat suatu masalah dengan cara yang berbeda.

c. Motivasi Tugas Intrinsik (*Intrinsic Task Motivation*)

Motivasi tugas intrinsik merupakan suatu keinginan untuk mengerjakan sesuatu, dikarenakan hal itu menarik, melibatkan, menyenangkan, memuaskan, dan memiliki tantangan tersendiri. Hal-hal tersebut yang sebenarnya dapat mengubah suatu potensi kreativitas menjadi sebuah ide-ide kreatif. Selain itu, dorongan lingkungan juga dapat menumbuhkan kreativitas diantaranya, budaya organisasi yang mendukung kreativitas, penghargaan dan pengakuan untuk karya kreatif, serta kelompok kerja yang saling percaya dan mendukung.

Dalam kreativitas pada diri karyawan terdapat tiga komponen, seperti yang dijelaskan oleh Robbins dan Judge (2013) yaitu, keahlian, kemampuan berpikir kreatif, dan motivasi tugas intrinsik. Komponen-komponen ini dapat mendorong kreativitas pada diri karyawan.

4. Sumber Kreativitas Karyawan

Kreativitas dalam diri seseorang dapat bersumber pada diri seseorang tersebut maupun dorongan dari luar dirinya. Menurut Tierney dan Farmer (2002) bahwa kreativitas merupakan hasil dari efikasi diri kreatif (*creative self efficacy*) yaitu sebuah keyakinan bahwa seseorang memiliki kemampuan untuk dapat menghasilkan sesuatu yang kreatif. Terdapat empat sumber *creative self efficacy* diantaranya:

a. *The Role of Job Self-Efficacy*

Merupakan gambaran secara umum, mengenai suatu pekerjaan dan kemampuan untuk melakukan pekerjaan.

b. *The Role of Knowledge*

Merupakan faktor pembentuk nilai efikasi diri dan kreativitas. Sumber pengetahuan berasal dari pengalaman kerja dan pendidikan formal. Pengalaman dalam bidang tertentu diperlukan untuk kesuksesan kreativitas. Sedangkan pendidikan merupakan dasar pengetahuan untuk memperkuat kemampuan dalam memecahkan masalah

c. *The Role of Job Complexity*

Merupakan suatu penilaian pada diri karyawan mengenai unsur-unsur tugas atau pekerjaan yang melibatkan kemampuan diri pada karyawan. Kompleksitas kerja menekankan pada *self efficacy* dalam diri seseorang. Pekerjaan yang kompleks akan membentuk *creative self efficacy*.

Kreativitas pada diri karyawan dapat ditingkatkan melalui *self efficacy* yang mana merupakan sumber dari kreativitas. Karyawan yang memiliki efikasi diri yang tinggi dapat meningkatkan kreativitas di dalam dirinya.

2.2.3. Perceived Organizational Support

1. Pengertian *Perceived Organizational Support*

Dalam praktik MSDM, *Perceived Organizational Support* merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia yaitu pemeliharaan (Hasibuan, 2006). Pemeliharaan tersebut adalah aktivitas untuk meningkatkan, memelihara dan menjaga kondisi jasmani, rohani serta tingkat loyalitas karyawan. Hal tersebut berhubungan dengan bagaimana karyawan merasakan dukungan yang diberikan oleh organisasi, yang nantinya akan mempengaruhi loyalitas dari karyawan dan menurunkan turnover didalam organisasi.

Perceived Organizational Support (POS) merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh organisasi dalam menghargai kontribusi hasil kerja dari karyawan dan seberapa jauh organisasi dapat memenuhi kebutuhan mereka (Rhoades & Eisenberger, 2002). Karyawan yang merasa bahwa organisasi menghargai,

mendukung, dan memenuhi kebutuhan mereka akan berkontribusi lebih untuk meningkatkan kemampuan mereka bagi organisasi. Menurut Simosi (2012), dukungan organisasional persepsian digambarkan sebagai suatu keyakinan dari karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan mereka.

Persepsi karyawan mengenai dukungan organisasi bergantung pada kesiapan organisasi untuk memberikan dan menyediakan kebutuhan karyawan. (Eisenberger, *et al.*, 1986). Organisasi yang memiliki kesiapan untuk mendukung setiap kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi, nantinya karyawan akan mempersepsikan organisasi secara positif yang dapat dilihat melalui meningkatnya kepuasan kerja, komitmen dan tingkat *turnover* yang rendah.

2. **Anteseden *Perceived Organizational Support***

Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002) terdapat tiga anteseden dalam *Perceived Organizational Support* yang dapat diterima oleh karyawan, berikut tiga anteseden tersebut:

a. Keadilan (*Fairness*)

Keadilan di sini adalah keadilan prosedural yang menyangkut keadilan mengenai cara yang digunakan untuk menentukan distribusi sumber daya di antara karyawan. Keadilan prosedural adalah konsep politik organisasi yang dirasa, mengacu pada upaya untuk mempengaruhi orang lain dengan cara mempromosikan kepentingan diri sendiri, seiring dengan mengorbankan imbalan untuk prestasi individu atau perbaikan organisasi. Aspek sosial dalam keadilan prosedural disebut juga keadilan interpersonal yang melibatkan perlakuan dinterpersonal dalam alokasi sumber daya, termasuk memperlakukan karyawan dengan rasa hormat dan bermartabat serta memberikan informasi kepada karyawan mengenai bagaimana hasil yang harus mereka capai.

b. Dukungan Supervisor (*Supervisor Support*)

Sama halnya dengan karyawan yang membentuk persepsi secara umum mengenai penilaian mereka oleh organisasi, mereka juga membentuk pandangan umum mengenai sejauh mana supervisor menilai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Dikarenakan supervisor bertindak sebagai agen organisasi, yang memiliki tanggung jawab untuk mengarahkan dan mengevaluasi kinerja bawahan. Karyawan juga menganalisis apakah orientasi atasan menguntungkan atau tidak menguntungkan bagi mereka, yang dijadikan sebagai indikasi dukungan organisasi terhadap mereka. Selain itu, karyawan memahami evaluasi atasan terhadap bawahan yang sering disampaikan kepada manajemen puncak, yang kemudian berkontribusi pada asosiasi karyawan dengan dukungan supervisor dan dukungan organisasional persepsian.

c. *Reward dan Kondisi Kerja (Organizational Rewards and Job Conditions)*

Terdapat berbagai penghargaan dan kondisi pekerjaan yang telah diteliti oleh para peneliti sebelumnya sehubungan dengan dukungan organisasional persepsian, di antaranya:

1) Pengakuan, Pengupahan, dan Promosi (*Recognition, Pay, Promotions*)

Dalam sudut pandang teori dukungan organisasi, bahwa organisasi yang memberikan penghargaan, baik berupa pengakuan, upah atau promosi kepada karyawan, nantinya akan meningkatkan kontribusi karyawan terhadap organisasi dan, dengan demikian meningkatnya dukungan organisasional persepsian.

2) Keamanan Kerja (*Job Security*)

Keamanan kerja merupakan jaminan bahwa organisasi ingin mempertahankan para karyawan untuk tetap menjadi bagian dalam perusahaan di masa yang akan datang. Dengan begitu karyawan diharapkan dapat memberikan indikasi dukungan organisasional persepsian yang kuat terhadap organisasi.

3) Otonomi (*Autonomy*)

Dengan otonomi, organisasi memberikan kontrol kepada karyawan mengenai bagaimana mereka melakukan pekerjaannya termasuk, penjadwalan, prosedur kerja, dan variasi tugas. Dengan

memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk memutuskan sendiri secara bijak bagaimana mereka melaksanakan pekerjaannya, yang nantinya dengan otonomi yang tinggi meningkatkan dukungan organisasional persepsian.

4) Peran Stresor (*Role Stressors*)

Stresor mengacu pada tuntutan lingkungan, di mana individu merasa tidak mampu mengatasi masalah yang ada. Saat ini tidak sedikit karyawan merasa bahwa *stress* berkaitan dengan pekerjaan yang dikendalikan oleh organisasi. Hal tersebut berlawanan dengan kondisi yang melekat dalam pekerjaan atau akibat dari tekanan dari luar organisasi. Oleh karena itu, untuk mengurangi *stress* perlu mengurangi dukungan organisasional persepsian. Stresor berkaitan dengan tiga aspek peran karyawan dalam organisasi yang telah diteliti sebagai anteseden terhadap dukungan organisasional persepsian yang dapat mengurangi dukungan organisasional persepsian di antaranya:

a) Kelebihan Beban Kerja

Kelebihan beban kerja merupakan suatu tuntutan yang melebihi apa yang mampu dikerjakan oleh karyawan secara wajar dalam waktu tertentu.

b) Ambiguitas Peran

Ambiguitas peran melibatkan adanya pemberian informasi yang tidak jelas mengenai peran dan tanggung jawab suatu pekerjaan.

c) Konflik Peran

Konflik peran melibatkan adanya tanggung jawab pekerjaan yang saling bertentangan atau tidak kompatibel.

d) Pelatihan (*Training*)

Pelatihan merupakan hal yang ditetapkan oleh organisasi untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan dan merupakan investasi bagi organisasi. Pelatihan yang dilakukan

diharapkan dapat meningkatkan dukungan organisasional persepsian.

e) Ukuran Organisasi (*Organization Size*)

Menurut Dekker dan Barling (1995) bahwa individu merasa kurang dihargai di organisasi yang besar, dikarenakan kebijakan dan prosedur yang sangat formal mengurangi fleksibilitas dalam menangani kebutuhan individu karyawan. Dengan kebijakan dan prosedur yang formal dapat mengurangi fleksibilitas karyawan, yang nantinya dapat mengurangi dukungan organisasional persepsian.

Organisasi perlu memperhatikan tiga faktor pada POS yaitu keadilan, dukungan supervisor, *reward* dan kondisi kerja. Ketiga faktor ini akan meningkatkan kinerja dan kepuasan pada karyawan, dikarenakan karyawan akan merasa bahwa organisasi mendukung pekerjaan yang mereka lakukan.

3. Indikator Pengukuran *Perceived Organizational Support*

Menurut Rhodes dan Eisenberger (2002), *perceived organizational support* (POS) mengacu kepada sejauh mana karyawan merasakan dukungan yang diberikan oleh organisasi kepada dirinya. Berikut indikator yang digunakan untuk mengukur *perceived organizational support*, yaitu:

1. Organisasi menghargai kontribusi karyawan.
2. Organisasi menghargai usaha lebih yang telah karyawan berikan.
3. Organisasi akan memperhatikan segala keluhan dari karyawan.
4. Organisasi sangat peduli tentang kesejahteraan karyawan.
5. Organisasi akan memberitahu karyawan apabila tidak melakukan pekerjaan dengan baik.
6. Organisasi peduli akan kepuasan secara umum terhadap pekerjaan karyawan.
7. Organisasi menunjukkan perhatian yang besar terhadap karyawan.

2.2.4. Kepribadian Proaktif

1. Pengertian Kepribadian Proaktif

Dalam praktik MSDM, kepribadian proaktif adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu dalam sikap cepat tanggap dan bergerak dengan sendirinya. Dalam pengertian MSDM menurut Mathis dan Jackson (2010) bahwa sumber daya manusia merupakan sebuah sistem untuk memastikan bahwa bakat manusia digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2015), kepribadian adalah suatu cara di mana seseorang individu beraksi dan berinteraksi dengan orang lain. Sedangkan menurut Gibson, *et al.* (1996) kepribadian adalah suatu himpunan karakteristik dan kecenderungan yang stabil serta menentukan sifat umum dan perbedaan dalam perilaku seseorang. Dengan kata lain kepribadian adalah suatu sifat dan perilaku yang dimiliki oleh seorang individu yang di mana cara dirinya berinteraksi dengan orang lain.

Menurut Robbins dan Judge (2015), kepribadian proaktif merupakan orang-orang yang dapat mengidentifikasi peluang, menunjukkan inisiatif, mengambil tindakan, dan bertahan hingga terjadinya suatu perubahan yang berarti. Individu dengan kepribadian proaktif memiliki perilaku yang diinginkan oleh perusahaan, dikarenakan mereka dapat menangkap peluang dengan cepat, memiliki cara berpikir inisiatif, dan dapat menciptakan perubahan yang positif bagi perusahaan.

Kepribadian proaktif merupakan kemampuan individu yang dapat mempengaruhi lingkungan sekitar dengan perubahan yang dilakukan oleh individu (Bateman & Crant, 1993). Individu dengan kepribadian proaktif dapat menangkap peluang dengan cepat dan bertindak atas peluang tersebut, serta menunjukkan inisiatif dan kegigihan untuk melakukan suatu perubahan yang berarti bagi lingkungannya.

2. Faktor yang Mempengaruhi Kepribadian Proaktif

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Bateman dan Crant (1993) terdapat lima dimensi dasar dalam kepribadian. Dimensi-dimensi tersebut, di antaranya:

- a. Keramahan (*Agreeableness*)

Pada dimensi keramahan merujuk kepada seorang individu yang memiliki kecenderungan memahami orang lain. Individu yang memiliki pribadi seperti ini cenderung orang yang ramah kooperatif, hangat, dan mempercayai. Sedangkan kebalikannya adalah orang tidak ramah dan antagonis.

b. Kehati-hatian (*Conscientiousness*)

Pada dimensi kehati-hatian ini merupakan suatu ukuran reabilitas. Individu dengan kepribadian seperti ini adalah orang yang sangat berhati-hati, bertanggung jawab, teratur, dan dapat diandalkan. Sedangkan kebalikannya adalah individu yang memiliki tingkat kehati-hatian yang rendah, mudah teralihkan, tidak teratur, dan sulit untuk diandalkan.

c. Stabilitas Emosional (*Neuroticism*)

Pada dimensi stabilitas emosional merujuk kepada kemampuan seorang individu dalam menghadapi *stress*. Individu yang memiliki tingkat stabilitas emosional yang tinggi cenderung lebih tenang, percaya diri, dan aman. Sedangkan kebalikannya, individu dengan tingkat stabilitas emosional yang rendah cenderung lebih gugup, cemas, depresi, dan tidak aman.

d. Keterbukaan pada pengalaman (*Openess*)

Pada dimensi ini merujuk kepada minat dan ketertarikan atas suatu inovasi. Individu yang memiliki kepribadian ini lebih terbuka dan cenderung lebih kreatif, memiliki rasa ingin tahu yang besar, dan secara artistik sensitif. Sedangkan kebalikannya, individu yang berada pada zona tertutup, merasa lebih nyaman dengan keadaan yang ada.

e. Ekstraversi (*Extraversion*)

Pada dimensi ekstraversi merujuk kepada tingkatan kenyamanan dalam berhubungan. Individu yang ekstraversi disebut juga dengan *ekstrovert*, di mana dirinya cenderung ekspresif, percaya diri, dan mampu bersosialisasi. Sedangkan kebalikannya yaitu *introvert* cenderung pemalu, penakut dan tenang.

3. Indikator Pengukuran Kepribadian Proaktif

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Bateman dan Crant (1993) dalam penelitiannya terdapat sepuluh instrumen penilaian kepribadian proaktif diantaranya sebagai berikut:

- Di mana pun berada, saya menjadi kekuatan yang kuat untuk perubahan konstruktif.
- Saya bisa melihat peluang yang baik jauh sebelum orang lain melihatnya.
- Saya terus mencari cara baru untuk meningkatkan kualitas hidup saya.
- Tidak peduli apa pun kemungkinannya, jika saya yakin pada sesuatu saya akan mewujudkannya.
- Saya suka menjadi yang terdepan dalam ide saya, meski berbeda pendapat dengan orang lain.
- Jika saya melihat sesuatu yang tidak saya sukai, saya memperbaikinya.
- Saya selalu mencari cara yang lebih baik untuk melakukan sesuatu.
- Saya sangat bersemangat ketika ide saya menjadi nyata.
- Saya unggul dalam mengidentifikasi peluang.
- Jika saya percaya pada suatu ide, tidak ada halangan yang akan mencegah saya mewujudkannya.

2.2.5. Meaning of Work

1. Pengertian *Meaning of Work*

Dalam praktik MSDM, *meaning of work* merupakan salah satu fungsi MSDM yaitu pengintegrasian. Menurut Hasibuan (2006) pengintegrasian adalah bagaimana menyatukan kepentingan pribadi dan organisasi. Dalam konteks *meaning of work*, ketika karyawan merasa bahwa pekerjaan memiliki makna dan penting bagi dirinya akan memunculkan motivasi untuk bekerja dan berusaha mencapai tujuan dari organisasi (Rosso *et al.*, 2010).

Dalam kehidupan saat ini fokus makna menjadi sangat meluas hingga ke tempat kerja, hal ini disebabkan karena hampir sebagian besar kehidupan manusia dihabiskan dalam pekerjaan (Madjar *et al.*, 2002). Individu atau kelompok

membutuhkan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan mereka. Oleh sebab itu, mereka membutuhkan pekerjaan agar dapat memenuhi kebutuhan tersebut. Bekerja menjadi rutinitas utama bagi setiap individu atau kelompok, akan tetapi saat ini bekerja bukan hanya tentang bagaimana menyelesaikan pekerjaan atau berapa upah yang akan didapatkan. Pekerjaan jadi memiliki makna bagi beberapa individu atau kelompok, yang menjadi bagian penting dalam kehidupannya. Karyawan akan memandang bahwa pekerjaan merupakan bagian yang sentral atau utama dan sangat penting bagi dirinya (Harpaz & Fu, 2002). Ketika karyawan merasa bahwa pekerjaan penting dan bermakna bagi mereka maka akan memunculkan hal positif bagi organisasi yaitu, kepuasan kerja meningkat, komitmen yang tinggi, dan masa kerja yang lama.

Menurut Rosso *et al.*, (2010) bahwa karyawan yang mendapatkan kebermaknaan di tempat kerja, yaitu ketika organisasi berkontribusi besar untuk sesuatu yang lebih baik. Dengan kata lain, organisasi yang mendorong dan mendukung kebutuhan dari karyawannya, dapat meningkatkan kebermaknaan kerja bagi karyawan. Dengan begitu, karyawan merasa bahwa pekerjaan memiliki makna bagi kehidupannya, yang nantinya dapat meningkatkan kepuasan dari karyawan dan menurunkan tingkat *turnover* karyawan di organisasi.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh *Meaning of Work International Research Team* (1987) bahwa “makna” yang menjadi model penelitian didefinisikan secara sosiologis dan psikologis yang berarti signifikansi, keyakinan, definisi, dan nilai yang dilekatkan pada individu dan kelompok dalam bekerja, yang menjadikan bekerja sebagai elemen utama aktivitas yang dilakukan oleh sebagian besar kehidupan manusia.

2. Karakteristik *Meaning of Work*

Menurut Hackman dan Oldham (1976) dalam penelitiannya menemukan bahwa dimensi pekerjaan inti (*core job dimension*) memunculkan kondisi psikologis yang diantaranya berkontribusi pada kebermaknaan kerja. Berikut tiga karakteristik yang menentukan *meaning of work*:

a. Variasi Keterampilan (*Skill Variety*)

Sejauh mana suatu pekerjaan membutuhkan karyawan untuk berbagai kegiatan yang berbeda dalam melaksanakan pekerjaan tersebut, dengan melibatkan sejumlah keterampilan dan kemampuan yang berbeda dari karyawan tersebut.

b. Identitas Tugas (*Task Identity*)

Sejauh mana pekerjaan tersebut membutuhkan suatu penyelesaian secara menyeluruh dan dapat diidentifikasi, dengan menyelesaikan pekerjaan dari awal hingga akhir dengan sebuah hasil yang dapat dilihat.

c. Signifikansi Tugas (*Task Significance*)

Sejauh mana pekerjaan tersebut memiliki dampak yang besar bagi kehidupan atau pekerjaan bagi orang lain, baik di organisasi langsung maupun di lingkungan eksternal. Ketika karyawan memahami bahwa hasil dari pekerjaannya memiliki dampak yang signifikan bagi kesejahteraan, nantinya akan meningkatkan makna dari suatu pekerjaan.

Karakteristik *meaning of work* pada pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, terdapat tiga karakteristik menurut Hackman dan Oldham (1976) seperti yang dijelaskan pada pembahasan diatas. Karakteristik mengenai bagaimana karyawan memandang pekerjaan yang mereka lakukan di lingkungan kerja.

3. Aspek-aspek *Meaning of Work*

Menurut Harpaz & Fu (2002) terdapat beberapa aspek dalam *meaning of work* yang terdiri dari beberapa dimensi, di antaranya:

a. Sentralisasi Kerja (*Work centrality as a life role*)

Sentralisasi kerja merupakan dimensi yang mendasar, dominan, dan penting dalam kehidupan manusia. Kegiatan bekerja memiliki kepentingan yang lebih tinggi dibandingkan dengan kegiatan lainnya. Karyawan dengan tingkat sentralitas kerja yang tinggi memiliki

komitmen kerja yang tinggi pula. Karyawan dengan sentralisasi kerja yang tinggi memiliki dampak yang positif bagi organisasi yaitu, kepuasan kerja, berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, dan masa kerja yang lebih lama.

b. Norma mengenai pekerjaan: Hak dan Kewajiban (*Societal norms regarding work: entitlement and obligation*)

Norma hak bahwa karyawan memiliki peluang atau hak dasar dan tanggung jawab pribadi dan sosial terhadap komitmen untuk suatu pekerjaan sesuai dengan jenis pekerjaannya. Sedangkan norma kewajiban adalah tugas seorang karyawan untuk berkontribusi dan ikut mengambil bagian dalam organisasi dan masyarakat. Jika masyarakat memegang norma dan sikap yang positif terhadap kerja, maka pekerjaan cenderung dianggap sebagai suatu pusat dan sangat dihargai.

c. Hasil Kerja yang Bernilai (*Valued work outcomes*)

Aspek ini mengasumsikan bahwa karyawan bekerja termotivasi untuk memperoleh kepentingan dari segi ekonomi dan konteks pekerjaan mereka, termasuk status dan prestis, pendapatan, layanan masyarakat, ketertarikan, dan kepuasan. Karyawan melakukan evaluasi kepentingan relatif dari hasil yang berdasarkan persepsi, pengetahuan, dan pengalaman melalui praktek kerja yang telah mereka lakukan.

d. Pentingnya Tujuan Kerja (*Importance of work goals*)

Aspek ini berfokus pada kepentingan relatif dari berbagai tujuan dan nilai yang dicari karyawan melalui pekerjaan. Mengasumsikan bahwa karyawan yang menilai pentingnya tujuan kerja memiliki pengetahuan dan mengetahui tujuan kerja serta dapat menghubungkannya sesuai dengan kepentingan.

e. Identifikasi Peran Kerja (*Work role identification*)

Aspek ini mencakup sejauh mana karyawan mengevaluasi dan mengidentifikasi pekerjaan dalam berbagai peran dan fungsinya. Peran pekerjaan yang paling sering dibahas adalah peran tugas, peran organisasi, peran produk atau jasa, peran profesional, dan peran upah yang diterima karyawan dari pekerjaan. Peran-peran tersebut dianggap paling penting.

Terdapat lima aspek *meaning of work* menurut Harpaz dan Fu (2002) seperti yang dijelaskan pada pembahasan diatas. *Meaning of work* memiliki aspek-aspek penting mengenai bagaimana suatu pekerjaan dapat mendorong karyawan untuk mencapai tujuan dari organisasi.

2.3. Hubungan Antar Variabel

2.3.1. Hubungan Perceived Organizational Support dan Kreativitas Karyawan

DiLiello *et al.* (2011), menyimpulkan bahwa karyawan berpersepsi bahwa organisasi akan memenuhi kesejahteraan dan menghargai hasil kerja karyawan ketika organisasi merasa bahwa karyawan telah memberikan kontribusi kepada organisasi. Karyawan yang merasa bahwa organisasi telah mendukungnya secara penuh, maka mereka harus melakukan sesuatu yang lebih untuk kemajuan organisasi. Hal tersebut dapat memunculkan pemikiran, gagasan, ide, dan cara untuk meningkatkan kemajuan organisasi agar dapat mencapai tujuan dari organisasi. Pemikiran yang inovatif dan kreatif muncul dalam diri karyawan ketika karyawan merasa bahwa mereka harus memberikan sesuatu yang positif kepada organisasi. Hal ini di sebabkan karena organisasi memberikan fasilitas dan kesejahteraan yang baik kepada mereka. Dengan dukungan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan nantinya dapat meningkatkan kreativitas karyawan. Karyawan yang kreatif dapat berpikir secara inovatif dalam menyelesaikan masalah yang terjadi di dalam organisasi.

Studi DiLiello *et al.* (2011) di dukung oleh penelitian yang lainnya, seperti yang dilakukan oleh Tang *et al.* (2017). Penelitian Tang *et al* dilakukan pada departemen keamanan di Amerika Serikat. Penelitian yang dilakukan oleh Chomgxin dan Stephen (2013) yang dilakukan pada karyawan perbankan yang berada di Cina. Berdasarkan pada tiga penelitian terdahulu bisa disimpulkan seperti hipotesis berikut:

H1: *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas karyawan

2.3.2. Hubungan Perceived Organizational Support dan Meaning of Work

Wang dan xu (2019), menyimpulkan bahwa organisasi yang mampu mengapresiasi kontribusi hasil kerja karyawannya akan berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja dan menurunkan tingkat *turnover* dari karyawan. Karyawan yang merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting bagi organisasi, akan sepenuh hati dalam bekerja dan menganggap bahwa pekerjaan yang dimiliki bermakna dalam hidupnya. Ketika seorang karyawan mempersepsikan bahwa mereka didukung oleh organisasi secara penuh dalam segala aspek pekerjaan, maka akan dapat meningkatkan kemampuan kerja mereka. Hal ini disebabkan bahwa Karyawan beranggapan bahwa pekerjaan tersebut sangat berarti bagi kehidupannya.

Studi Wang dan Xu (2019) di dukung oleh penelitian yang lainnya, seperti yang dilakukan oleh Bhatnagar dan Aggarwal (2020), Penelitian Bhatnagar dan aggarwal dilakukan pada industri manufaktur di india seperti pada perbankan, konsultan, dan layanan teknologi informasi. Penelitian yang dilakukan oleh Peng *et al* (2016), penelitian peng *et al* dilakukan pada beberapa industri di beijing diantaranya, telekomunikasi, ritel, manufaktur, perhotelan dan perbankan. Berdasarkan pada tiga penelitian terdahulu bisa disimpulkan seperti hipotesis berikut:

H2: *perceived organizational support* berpengaruh positif signifikan terhadap *meaning of work*.

2.3.3. Hubungan Kepribadian Proaktif dan Kreativitas Karyawan

Kim *et al.* (2009), menyimpulkan Ketika karyawan memiliki sifat proaktif, mereka akan mampu mengidentifikasi peluang, menunjukkan inisiatif dan mampu mengambil tindakan. Karyawan dengan kepribadian seperti ini memiliki pemikiran yang luas dan berpikir secara kreatif, mereka dapat memunculkan ide-ide atau gagasan yang mungkin tidak terpikirkan oleh orang lain. Karyawan dengan kepribadian proaktif ini merupakan aset paling penting untuk kemajuan organisasi. Karyawan tersebut tentunya memiliki kreativitas yang tinggi, ketika mereka mampu melihat peluang yang ada dan berpikir mengenai bagaimana cara mendapatkan peluang tersebut. Pada saat ini, di mana perkembangan teknologi bergerak dengan cepat, organisasi dituntut untuk dapat berpikir secara cepat pula agar tidak kalah dari para pesaing. Dengan memiliki karyawan yang bersikap secara proaktif dan selalu dapat memunculkan ide-ide inovatif dan kreatif yang berbeda dari para pesaing, nantinya dapat meningkatkan keuntungan bagi organisasi dan mencapai tujuan dari organisasi.

Studi Kim *et al.* (2009) yang dilakukan di berbagai jenis sektor seperti sektor keuangan, layanan, teknologi informasi dan pendidikan di hongkong didukung oleh penelitian yang lainnya, seperti Penelitian yang dilakukan oleh Kim *et al.* (2010), penelitian Kim *et al.* (2010) dilakukan pada tiga jenis perusahaan yaitu, perusahaan software, farmasi, dan konstruksi di Korea Selatan. Penelitian yang dilakukan oleh Mustika, M.S. (2017), penelitian dilakukan pada mahasiswa magister di perguruan tinggi negeri yang berada di Yogyakarta, Indonesia. Berdasarkan pada tiga penelitian terdahulu bisa disimpulkan seperti hipotesis berikut:

H3: kepribadian proaktif berpengaruh positif signifikan terhadap kreativitas karyawan.

2.3.4. Hubungan Kepribadian Proaktif dan Meaning of Work

Liguori *et al.* (2013), menyimpulkan bahwa karyawan yang memiliki kepribadian dengan rasa ingin tahu yang tinggi, mampu melihat peluang, dan

memiliki inisiatif menjadikan karyawan yang memiliki kepribadian proaktif. Di mana mereka bergerak dengan sendirinya ketika melihat adanya peluang dan mengambil tindakan untuk suatu kondisi atau keadaan tertentu. Ketika karyawan dengan kepribadian proaktif, nantinya akan menghasilkan ide-ide inovatif dan kreatif, dikarenakan mereka memiliki inisiatif yang tinggi ketika sesuatu secara tiba-tiba berubah atau berbeda dari biasanya. Karyawan yang memiliki kepribadian proaktif ini akan memiliki rasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan merupakan bagian terpenting dari diri mereka, mereka mencari cara untuk menyelesaikan pekerjaan. Kebermaknaan kerja telah melekat dalam diri karyawan ketika karyawan menganggap bahwa pekerjaan merupakan bagian yang terpenting dalam hidup mereka dan berpikir bagaimana dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Studi Liguori *et al.* (2013), yang dilakukan di berbagai industri, yaitu transportasi, penjualan, konstruksi, dan telekomunikasi yang berada di Amerika didukung oleh Penelitian yang lainnya, seperti penelitian yang dilakukan oleh Akgunduz *et al.* (2018) dilakukan pada industri perhotelan yang berada di Turki. Penelitian yang dilakukan oleh Fletcher dan Schofield (2019) yang dilakukan pada tiga perusahaan, yaitu perusahaan layanan, pertahanan dan keamanan, serta keuangan yang berada di Inggris. Berdasarkan pada tiga penelitian terdahulu bisa disimpulkan seperti hipotesis berikut:

H4: kepribadian proaktif berpengaruh positif signifikan terhadap *meaning of work*.

2.3.5. Hubungan Kepribadian Proaktif dan Kreativitas Karyawan melalui *Meaning of Work*

Akgunduz *et al.* (2018), menyimpulkan bahwa karyawan yang memiliki kepribadian proaktif mendorong hasil yang positif bagi organisasi. Kepribadian proaktif merupakan faktor penting untuk meningkatkan kreativitas karyawan dalam organisasi. Karyawan proaktif memiliki inisiatif yang tinggi, mengidentifikasi peluang, dan berpikir secara kreatif. Karyawan dengan kepribadian proaktif ingin selalu terdepan dalam gagasan dan ide yang dimilikinya dan akan sangat senang ketika gagasan dan idenya menjadi kenyataan.

Karyawan proaktif memiliki antusias yang tinggi dalam meningkatkan kinerja pada pekerjaan mereka.

Studi Akgunduz *et al.* (2018), yang dilakukan di berbagai industri perhotelan yang berada di Turki di dukung oleh penelitian yang lainnya, seperti penelitian yang dilakukan oleh Joo *et al.* (2014), penelitian Joo *et al.* (2014) dilakukan di beberapa industri yaitu, manufaktur, konstruksi, perdagangan, dan telekomunikasi yang berada di Korea Selatan. Penelitian yang dilakukan oleh Horng *et al.* (2016), penelitian Horng *et al.* (2016) dilakukan industri perhotelan dan agen perjalanan yang berada di Taiwan. Berdasarkan pada tiga penelitian terdahulu bisa disimpulkan seperti hipotesis berikut:

H5 : *Meaning of work* memediasi hubungan antara kepribadian proaktif dan kreativitas karyawan.

2.3.6. Hubungan Perceived Organizational Support dan Kreativitas Karyawan melalui *Meaning of Work*

Bhatnagar dan Aggarwal (2020), menyimpulkan bahwa Ketika organisasi dapat memberikan dukungan dan mengelola lingkungan kerja serta mendukung kreativitas, nantinya akan meningkatkan motivasi intrinsik karyawan dan kreativitas karyawan. Motivasi intrinsik secara langsung meningkatkan kreativitas karyawan. Motivasi intrinsik yang berasal dari dalam diri karyawan akan meningkatkan kinerja mereka bagi organisasi. Sedangkan ketika karyawan menganggap pekerjaan mereka bermakna, maka motivasi dan kreativitas ekstrinsik mereka akan meningkat (Yoon, Sung, & Choi, J. N. 2015). Makna dianggap sebagai komponen penting dari motivasi intrinsik. Karyawan yang menemukan pekerjaan mereka bermakna dan penting, serta merasa bahwa mereka mampu dan kreatif akan menunjukkan bahwa makna kerja sebagai dimensi pemberdayaan psikologis secara langsung akan mempengaruhi kreativitas karyawan (Sun *et al.*, 2012).

Studi Bhatnagar dan Aggarwal (2020), yang dilakukan di berbagai industri di India seperti, perbankan dan konsultasi, serta layanan teknologi informasi di dukung oleh penelitian yang lainnya, seperti penelitian yang dilakukan oleh Arnold *et al.* (2007), penelitian Arnold *et al.* (2007), dilakukan di rumah sakit yang berada di Kanada. Penelitian yang dilakukan oleh Chaudhary dan Akhouri

(2019), penelitian Chaudhary dan Akhouri (2019), dilakukan pada perusahaan teknologi informasi yang berada di India. Berdasarkan pada tiga penelitian terdahulu bisa disimpulkan seperti hipotesis berikut:

H6: *Meaning of work* memediasi hubungan antara *perceived organizational support* dan kreativitas karyawan.

2.3.7. Hubungan Meaning of Work dan Kreativitas Karyawan

Cohen-Meitar *et al.* (2009), menyimpulkan bahwa Saat ini bekerja telah memiliki makna yang meluas, dikarenakan hampir dari setengah kegiatan yang kita lakukan dalam hidup adalah bekerja. Dalam suatu organisasi, ketika karyawan merasa bahwa pekerjaan yang mereka miliki adalah bagian yang terpenting dalam hidup mereka, maka makna kerja telah melekat dalam kehidupan karyawan. Karyawan yang merasa bahwa suatu pekerjaan merupakan bagian yang utama dari kehidupannya, nantinya mereka akan memaknai pekerjaan merupakan suatu keharusan. Karyawan yang merasakan hal tersebut, akan melakukan yang terbaik bagi pekerjaannya, mengenai cara menyelesaikan pekerjaan, tindakan seperti apa yang harus diambil, dan keputusan apa yang harus dijalankan. Pemikiran-pemikiran tersebut membuat karyawan berpikir secara terbuka dan kreatif dengan melihat kondisi yang ada, mereka dituntut untuk bergerak cepat untuk menyesuaikan dengan perubahan. Penciptaan hal baru merupakan suatu keharusan agar tidak tertinggal dari para pesaing. Karyawan yang memaknai pekerjaan merupakan sesuatu yang sentral, nantinya akan tergerak untuk memunculkan pemikiran dan gagasan dalam melakukan pekerjaan, saat kondisi lingkungan yang secara tiba-tiba berubah dan harus dapat menyesuaikan terhadap perubahan tersebut.

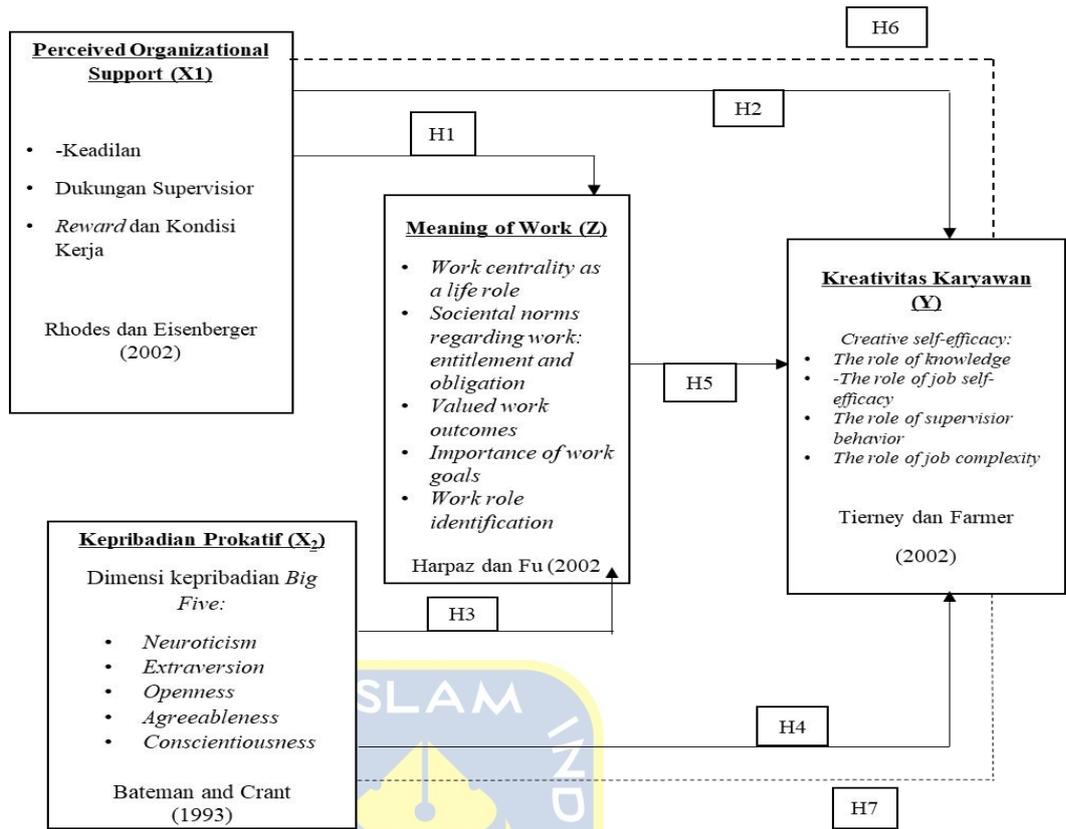
Studi Cohen-Meitar *et al.* (2009), yang dilakukan di perusahaan multinasional yaitu, perusahaan minuman dan perusahaan *hardware* dan *software* yang berada di Rumania di dukung oleh penelitian yang lainnya, seperti penelitian yang dilakukan oleh Tavares (2016), penelitian Tavares (2016), dilakukan pada satu salah toko lokal perusahaan nasional, bisnis distribusi yang berada di Portugal. Penelitian yang dilakukan oleh Chaudhary dan Akhouri (2019), penelitian Chaudhary dan Akhouri (2019), dilakukan pada perusahaan teknologi

informasi yang berada di India. Berdasarkan pada tiga penelitian terdahulu bisa disimpulkan seperti hipotesis berikut:

H7: *meaning of work* berpengaruh positif signifikan terhadap kreativitas karyawan

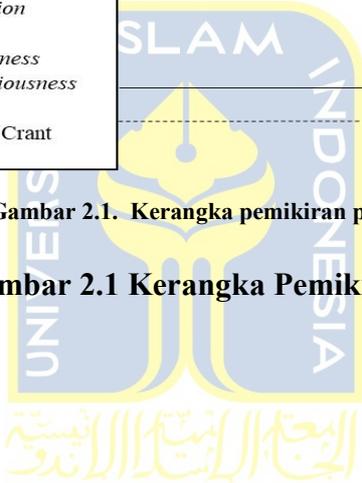
2.4. Kerangka Pemikiran Penelitian

Berdasarkan dari teori penelitian-penelitian terdahulu terdapat hubungan antar variabel, di antaranya, *perceived organizational support*, kepribadian proaktif, kreativitas karyawan, dan *meaning of work*. Peneliti mengikuti atau mereplikasi model kerangka penelitian yang dilakukan oleh Akgunduz *et al.* (2018). Peneliti melihat bahwa ada keunikan dari kerangka penelitian yang digunakan oleh Akgunduz *et al.* (2018), pada kerangka penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel *perceived organizational support* tidak dilakukannya pengujian pengaruh secara langsung terhadap variabel kreativitas karyawan, melainkan harus melewati variabel *meaning of work* sebagai pemediasi. Begitu juga, pada variabel kepribadian proaktif tidak diujikan pengaruh secara langsung terhadap variabel kreativitas karyawan, tetapi melalui variabel *meaning of work* sebagai pemediasi. Oleh karena itu, peneliti ingin menguji pengaruh secara langsung pada variabel *perceived organizational support* terhadap kreativitas karyawan (H₂) dan kepribadian proaktif terhadap kreativitas karyawan (H₄). Berikut model kerangka penelitiannya:



Gambar 2.1. Kerangka pemikiran penelitian

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian kuantitatif ini peneliti menguji hipotesis dengan beracuan kepada teori dan penelitian terdahulu. Menurut Creswell (2009), penelitian kuantitatif merupakan sarana untuk menguji teori objektif dengan memeriksa hubungan antar variabel, yang kemudian variabel tersebut diukur dan data dianalisis menggunakan prosedur statistik.

3.2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di perusahaan Global Intermedia Nusantara yang terletak Daerah Istimewah Yogyakarta, tepatnya di Jl.Taman Siswa No.125, RT.074/RW.024, Wirogunan, Kec. Mergangsan, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewah Yogyakarta 55151. Yogyakarta. Perusahaan Global Intermedia Nusantara merupakan perusahaan yang menyediakan jasa perancangan, pengembangan dan pengimplementasian sistem informasi berbasis komputer.

3.3. Definisi Operasional

3.3.1. Variabel Independen

1. Perceived Organizational Support

Perceived organizational support (POS) adalah bagaimana karyawan pada perusahaan Global Intermedia Nusantara mempersepsikan dukungan yang diberikan oleh organisasi kepada mereka, serta keterlibatan organisasi dalam memperlakukan, memperhatikan, dan menghormati mereka.

Instrumen pengukuran POS yang digunakan menggunakan Rhodes dan Eisenberger (2002) terdapat delapan item. Namun yang digunakan oleh peneliti sebanyak tujuh item untuk

mengukur POS, berikut beberapa item dari pertanyaan yang diartikan oleh peneliti:

- Organisasi tidak memberikan perhatian yang cukup untuk saya
- Organisasi mengabaikan keluhan atau aspirasi saya
- Organisasi peduli pada kepuasan saya terkait pekerjaan
- Organisasi tidak mengapresiasi kerja keras saya
- Organisasi sangat peduli dengan kesejahteraan saya
- Organisasi menghargai upaya atau usaha saya
- Organisasi tetap tidak menghargai saya, meski saya melakukan pekerjaan dengan baik.

2. Kepribadian Proaktif

Kepribadian proaktif adalah karyawan yang bekerja di Perusahaan Global Intermedia Nusantara dituntut untuk dapat berpikir secara inovatif dan kreatif serta dapat melihat peluang yang menguntungkan bagi organisasi. Karyawan dengan pribadi yang proaktif dapat meningkatkan kemajuan bagi organisasi.

- Instrumen pengukuran kepribadian proaktif yang dikemukakan oleh Bateman dan Crant (1993) terdapat sepuluh item untuk mengukur kepribadian proaktif. Dalam penelitian ini menggunakan delapan item, berikut item yang sudah diartikan oleh peneliti:
- Saya terus mencari cara baru untuk meningkatkan kualitas hidup saya.
- Di mana pun saya berada, saya menjadi seseorang yang kuat untuk perubahan konstruktif.
- Saya sangat bersemangat ketika ide-ide saya didengarkan
- Saya tidak pernah menyerah, jika saya yakin pada sesuatu saya akan mewujudkannya.
- Saya suka menjadi yang pertama, meski berbeda pendapat dengan orang lain.
- Saya selalu mencari cara yang lebih baik untuk melakukan sesuatu..
- Saya dapat melihat peluang yang baik, jauh sebelum orang lain melihatnya.

3.3.2. Variabel Dependen

1. Kreativitas Karyawan

Kreativitas karyawan adalah bagaimana karyawan yang berada di Perusahaan Global Intermedia Nusantara, memiliki kemampuan dalam menciptakan ide, gagasan, dan proses untuk dapat membangun dan bersaing dengan organisasi lainnya. Perusahaan yang bergerak dalam bidang teknologi informasi lebih cenderung harus mampu beradaptasi dengan perubahan yang sangat cepat.

Instrumen pengukuran kreativitas karyawan dikemukakan oleh Tierney dan Farmer (2002) yang terdiri dari empat item pengukuran kreativitas karyawan, empat item yang telah diartikan oleh peneliti sebagai berikut:

- Saya melihat hubungan yang baik antara pekerjaan saya dan aspek sosial dari kehidupan saya.
- Tugas yang saya lakukan dalam pekerjaan ini memuaskan.
- Tugas yang saya lakukan dalam pekerjaan ini bermanfaat.
- Saya mampu mencapai hasil penting dari pekerjaan yang saya lakukan.

3.3.3. Variabel Mediasi

1. *Meaning of Work*

Meaning of work merupakan bagaimana karyawan di Perusahaan Teknologi Informasi memaknai atau menganggap bahwa suatu pekerjaan penting dan utama bagi dirinya.

Instrumen pengukuran *meaning of work* dikemukakan oleh Bateman dan Crant (1993) yang terdiri dari enam item pengukuran *meaning of work*. Peneliti menggunakan lima item dalam pengukuran *meaning of work*. Berikut item pertanyaan yang telah diartikan oleh peneliti:

- Saya melihat hubungan yang baik antara pekerjaan saya dan aspek sosial dari kehidupan saya.

- Pekerjaan yang saya lakukan terkait pada apa yang saya pikir penting dalam hidup saya.
- Tugas yang saya lakukan dalam pekerjaan ini memuaskan.
- Tugas yang saya lakukan dalam pekerjaan ini bermanfaat.
- Saya mampu mencapai hasil penting dari pekerjaan yang saya lakukan.

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi pada penelitian adalah karyawan yang bekerja di perusahaan teknologi informasi yang berada di kota Yogyakarta. Populasi dalam penelitian ini memiliki jumlah yang cukup banyak, oleh karena itu peneliti menentukan pengambilan sampel sebanyak 64 responden. Dengan begitu seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan teknologi informasi di kota Yogyakarta.

3.4.2. Sampel

Pada penelitian ini sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang bekerja di perusahaan Global Intermedia Nusantara. Dari kuisisioner yang telah disebar ke seluruh karyawan yang berjumlah 130 orang, yang memberikan respon sebanyak 64 orang. Kriteria dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada perusahaan Global Intermedia Nusantara yang bergerak pada bidang teknologi informasi.

3.5. Jenis dan Teknik Pengumpulan Data

3.5.1. Jenis Data

1. Data Primer

Menurut Kabir (2016), data yang dikumpulkan dari pengalaman pertama disebut dengan data primer. Data ini belum dipublikasikan dan lebih dapat diandalkan, otentik, dan objektif. Data primer ini diperoleh langsung dari responden dengan memberikan beberapa pertanyaan dalam bentuk kuisisioner kepada karyawan di perusahaan Global Intermedia Nusantara yang berada di Yogyakarta.

2. Data Sekunder

Data yang dikumpulkan dari sumber yang telah di publikasikan dalam bentuk apapun disebut dengan data sekunder (Kabir, 2016). Data sekunder pada penelitian ini di peroleh dari *website* perusahaan dan dokumen yang diperoleh dari HRD perusahaan Global Intermedia Nusantara.

3.5.2. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuisisioner. Peneliti membuat beberapa daftar pertanyaan yang akan diajukan kepada responden. Kuisisioner disebarakan kepada karyawan perusahaan Global Intermedia Nusantara di Yogyakarta melalui *google form* secara online. Demografi responden didapatkan dengan mengisi kuisisioner data diri, data tersebut hanya akan digunakan oleh peneliti untuk kepentingan penelitian dan menjaga kerahasia responden.

1. Kuisisioner

Dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner sebagai teknik pengumpulan data. Peneliti membuat beberapa pertanyaan mengenai hal-hal yang ingin diketahui berkaitan dengan penelitian. Data yang dikumpulkan berdasarkan dari hasil kuisisioner yang diisi oleh karyawan perusahaan Global Intermedia Nusantara di Yogyakarta. Jawaban dari pertanyaan kuisisioner menggunakan skala, yaitu skala *Likert*. Skala *likert* yang digunakan pada penelitian ini adalah skala 1-5 (lima) poin.

Setiap pertanyaan dalam penelitian ini diberikan 5 (lima) alternatif dengan skor, yaitu:

1. Jawaban sangat setuju diberikan skor 5
2. Jawaban setuju diberikan skor 4
3. Jawaban netral diberikan skor 3
4. Jawaban tidak setuju diberikan 2
5. Jawaban sangat tidak setuju diberikan 1

3.6. Uji Instrumen Penelitian

3.6.1. Uji Validitas

Menurut Creswell (2009) Uji validitas dalam penelitian kuantitatif digunakan untuk melihat apakah peneliti dapat menghasilkan kesimpulan atau dugaan penting dan berguna dari skor-skor yang diperoleh dari *instrument* tersebut. Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diuji valid. Pada penelitian ini menggunakan *Confirmatory Factor Analysis (CFA)*. Alat uji digunakan untuk mengukur tingkat interkorelasi antar variabel adalah *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO MSA)*. Nilai dapat dikatakan signifikan apabila > 0.50 dan dapat dikatakan valid pada analisis faktor.

3.6.2. Uji Reliabilitas

Menurut Creswell (2009) Uji reliabilitas dalam penelitian kuantitatif digunakan untuk melihat apakah respons dari setiap item pada *instrument* penelitian dapat konsisten secara internal dan melihat apakah nilai yang dihasilkan selalu stabil meskipun instrumennya digunakan pada lain waktu.

Penelitian ini menggunakan uji reliabilitas melalui *Alpha Croanbach*. Dalam melakukan pengujian reliabilitas instrument dikatakan reliabel apabila harga *Alpha Croanbach* lebih besar dari 0,6.

3.7. Metode Analisis Data

3.7.1. Analisis Deskriptif

Secara defintif, statistik deskriptif dengan maksimum, minimum, maen item. Selain itu, matrix korelasi juga dapat di peroleh untuk variabel bebas dan variabel model berkaitan satu sama lain (sekaran dan Bougie, 2017).

3.7.2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan sebagai alat pengumpul data berdistribusi normal atau tidak. Pendekatan yang digunakan untuk menguji normalitas pada penelitian ini adalah dengan uji *kolmogrov smirnov*. Uji *kolmogrov smirnov* yang digunakan pada setiap variabel. Data sebuah penelitian dapat dikatakan memenuhi uji normalitas apabila *Asymp. Sig. (2-tailed)* variabel residual lebih besar dari 5 persen atau 0,05, maka data dikatakan terdistribusi normal (Ghozali, 2013).

2. Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (bebas). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi yaitu dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tertinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cutoff* pada umumnya dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *Tolerance* < 0.10 atau sama dengan nilai $VIF > 10$ (Ghozali, 2013).

3. Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut dengan Heteroskedastisitas (Ghozali, 2013). Model regresi yang baik adalah model Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Pada penelitian ini menggunakan uji *Glejser* dengan menggunakan tingkat signifikansi secara statistik yang dapat mempengaruhi variabel dependen,

maka terdapat indikasi terjadinya heterokedastisitas.

3.7.3. Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi sederhana berdasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Berikut bentuk umum persamaannya sebagai berikut (Ghozali, 2013):

$$Y = a + b_1Z + e$$

Dimana:

Y = Kreativitas Karyawan
a = konstanta
Z = Kebermaknaan Kerja
e = error

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Model analisis linier berganda dengan 2 variabel bebas dan variabel terikat sebagai berikut (Ghozali, 2013):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y : Variabel terikat/tergantung
 X_1, X_2 : Variabel Bebas
A : Konstanta
 b_1, b_2 : Koefisien regresi

Setelah diketahui model regresi maka perlu adanya pengambilan keputusan mengenai kebenaran hipotesis penelitian. Uji statistik yang digunakan adalah uji t dan uji F (Ghozali, 2018), yaitu pengambilan keputusan uji hipotesis dengan uji parsial dan uji serentak.

a. Uji t

Uji ketepatan parameter estimate (penduga), yaitu dengan menggunakan uji t (uji dua arah). Uji *t* merupakan pengujian secara parsial yang berarti masing-masing pengaruh akan diuji validitasnya. Menurut Nugroho (2008) untuk dapat membuktikan hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Merumuskan hipotesis operasional terlebih dahulu yaitu H_0 dan H_a
 H_0 : Tidak terdapat pengaruh secara parsial yang signifikan dari *perceived organizational support* terhadap kreativitas karyawan.
 H_a : Terdapat pengaruh secara parsial yang signifikan dari *perceived organizational support* terhadap kreativitas karyawan.
- 2) Membuat taraf signifikan (α) sebesar $\alpha=5\%$ atau 0,5
- 3) Menetapkan kesimpulan

Jika $p < \alpha = H_0$ ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan dari *perceived organizational support* terhadap kreativitas karyawan secara parsial.

Jika $p > \alpha = H_a$ ditolak dan H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh signifikan dari *perceived organizational support* terhadap kreativitas karyawan secara parsial.

b. Uji F

Uji F adalah pengujian secara simultan pengaruh antara variabel bebas dengan variabel tak bebasnya. Uji F digunakan untuk mengetahui apakah suatu model persamaan regresi valid atau tidak. Menurut Nugroho (2008) untuk dapat membuktikan hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Merumuskan hipotesis operasional terlebih dahulu yaitu H_0 dan H_a
 H_0 : Tidak terdapat pengaruh secara parsial yang signifikan dari *perceived organizational support* dan kepribadian proaktif terhadap kreativitas karyawan

Ha : Terdapat pengaruh secara parsial yang signifikan dari *perceived organizational support* dan kepribadian proaktif terhadap kreativitas karyawan

2) Membuat taraf signifikan (α) sebesar $\alpha=5\%$ atau 0,5

3) Menetapkan kesimpulan

Jika $p < \alpha = H_0$ ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan dari *perceived organizational support* dan kepribadian proaktif terhadap kreativitas karyawan secara simultan.

Jika $p > \alpha = H_a$ ditolak dan H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh signifikan dari *perceived organizational support* dan kepribadian proaktif terhadap kreativitas karyawan secara simultan.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model dalam menerangkan varians pada variabel dependen (Ghozali, 2018). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu, jika nilai R^2 kecil maka varian variabel dependen sangat terbatas dan apabila nilainya mencapai mendekati satu berarti variabel independen telah memberi semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

3. Sobel Test

Uji Sobel pertama kali dikembangkan oleh Sobel (1981). Pada penelitian ini Sobel Test digunakan untuk menguji pengaruh variabel kebermaknaan kerja sebagai pemediasi pada uji hipotesis keenam (H_6) dan ketujuh (H_7). Uji Sobel merupakan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung X ke Y melalui Z. Pengaruh tidak langsung X ke Y melalui Z dihitung melalui pengalihan jalur $X \rightarrow Z$ (a) dengan jalur $Z \rightarrow Y$ (b) atau ab . Jadi koefisien $ab = (c - c')$, dimana c merupakan pengaruh X terhadap Y tanpa adanya kendali dari Z, sedangkan c' adalah koefisien pengaruh X terhadap Y melalui Z. Standar error

koefisien a dan b ditulis dengan s_a dan s_b serta besarnya standar error pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) adalah s_{ab} yang dihitung melalui rumus berikut:

$$s_{ab} = \sqrt{b^2 s_a^2 + a^2 s_b^2 + 2 a b s_a s_b}$$

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka perlu terlebih dahulu menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{s_{ab}}$$

Nilai t hitung dibandingkan dengan nilai t tabel, apabila nilai t hitung > nilai t tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi.



BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan menguraikan hasil penelitian tentang pengaruh perceived organizational support dan keperibadian proaktif organizational support dan keperibadian proaktif terhadap kreativitas karyawan di perusahaan teknologi informasi di Yogyakarta dengan melibatkan meaning of work sebagai mediasi. Analisis dalam penelitian ini menggunakan metode PLS dan software smartPLS.

4.1. Analisis deskriptif

Pada penelitian ini kuisioner disebarakan secara online melalui google form kepada beberapa perusahaan Global Intermedia Nusantara di Yogyakarta dan didapatkan 64 responden dan pada bagian ini akan dijelaskan mengenai data-data deskriptif yang di peroleh langsung dari responden. Data deskriptif ini merupakan data yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden, yang mana hal ini perlu di perhatikan guna menambah informasi untuk memahami sebuah hasil penelitian.

4.1.1. Analisis Deskriptif Responden Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, dapat di deskripsikan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.1 Jenis kelamin

Katagogi	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	33	50,8%
Perempuan	31	49,2%
Total	64	100%

Sumber : Data Primer Diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah laki-laki yaitu sebanyak 33 responden (50,8%).

4.1.2. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan hasil dari penelitian, dapat dideskripsikan karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir responden yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.2 Pendidikan Terakhir Responden

Katagori	Frekuensi	Persentase
SD/SMP	0	
SMA	10	15,4%
Diploma/sarjana muda	6	9,2%
S1/ Sarjana	48	75,4%
Pasca sarjana	0	

Sumber : Data Primer Diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir menunjukkan bahwa responden menempuh pendidikan terakhir S1 (sarjana) sejumlah 48 responden (75,4%).

4.1.3. Karakteristik Berdasarkan Status Responden

Berdasarkan hasil dari penelitian, dapat dideskripsikan karakteristik responden berdasarkan status responden yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.3 Status Responden

Katagori	Frekuensi	Persentase
Belum menikah	47	73,8%
Menikah	17	26,2%

Sumber: Data Primer Diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan status responden menunjukkan bahwa sebagian besar responden belum menikah sejumlah 47 responden (73,8%).

4.1.4. Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan hasil dari penelitian, dapat dideskripsikan karakteristik

responden berdasarkan lama bekerja responden yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden

Kategori	Frekuensi	Persentase
< 2 tahun	30	48,4%
2-5 tahun	24	37,5%
5-10 tahun	8	12,5%
Lebih 10 tahun	2	1,6%

Sumber : Data Primer Diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan lama bekerja menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah bekerja selama < 2 tahun dengan jumlah 30 responden (48,4%)

Untuk mempermudah dalam pemahaman survei mengenai karakteristik responden, maka berikut ini ditampilkan dalam tabel 4.5 sebuah rekapitulasi hasil

Tabel 4.5 Rekapitulasi Hasil Karakteristik

No.	Karakteristik	Karakteristik yang dominan	Frekuensi	Persentase
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	33	50,8%
2	Pendidikan Terakhir	S1 (sarjana)	48	75,4%
3	Status	Belum menikah	47	73,8%
4	Lama Bekerja	< 2 Tahun	30	48,4%

Sumber : Data Primer Diolah 2021

4.2. Analisis Deskriptif Variabel

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan melalui jawaban dari responden, kemudian dianalisis untuk mengetahui tentang kreativitas karyawan, perceived organizational support, kepribadian proaktif, dan meaning of work di dalam perusahaan. Analisis dilakukan untuk mengetahui gambaran hasil penelitian dari variabel-variabel yang diteliti melalui interval perhitungan sebagai berikut:

$$\text{Skor Minimum} = 1$$

Skor Maksimal = 2

$$\text{Interval} = \frac{\text{Skor Minimum} - \text{Skor maksimal}}{\text{Jumlah}} \frac{5-1}{5} = 0.80$$

Berikut ini adalah katagori dari masing-masing interval, yaitu :

Tabel 4.6 Katagori Interval

Katagori	Interval
Sangat Rendah	1,00 - 1,80
Rendah	1,81 - 2,60
Sedang	2,61 - 3,40
Tinggi	3,41 - 4,20
Sangat Tinggi	4,21 - 5,00

Sumber: Data Primer Diolah 2021

4.2.1. Variabel Kreativitas Karyawan (Y)

Berikut akan di tunjukan penilaian responden tentang variabel kreativitas karyawan di perusahaan teknologi informasi di Yogyakarta.

Tabel 4.7 Penilaian Responden terhadap variabel Kreativitas Karyawan

No.	Pernyataan	Mean	Keterangan
1	Saya mengidentifikasi peluang dan cara-cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan	4,109	Tinggi
2	Saya mencari ide dan cara baru untuk menyelesaikan masalah	4,234	Sangat Tinggi
3	Saya menghasilkan ide-ide baru terkait pekerjaan yang dapat dieksekusi	3,922	Tinggi
4	Saya menunjukkan Orisinalitas dalam pekerjaan	4,094	Tinggi
	Rata-rata mean	4,089	Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah 2021

Dari hasil analisis frekuensi jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan yang ada pada variabel kreativitas karyawan yang ditunjukkan

pada tabel 4.7 dengan rata-rata penilaian responden terhadap variabel tersebut adalah 4,089 dan masuk pada kriteria tinggi.

4.2.2. Perceived Organizational Support (X1)

Jadi penilaian responden tentang variabel perceived organizational support pada penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 4.8 Penilaian Responden terhadap variabel *Perceived Organizational Support*

No.	Pernyataan	Mean	Keterangan
1	Organisasi menghargai upaya atau usaha saya	4,141	Tinggi
2	Organisasi tidak mengapresiasi kerja keras saya	4,031	Tinggi
3	Organisasi mengabaikan keluhan atau aspirasi saya	4,000	Tinggi
4	Organisasi sangat peduli dengan kesejahteraan saya	3,844	Tinggi
5	Organisasi tetap tidak menghargai saya, meski saya melakukan pekerjaan	4,188	Tinggi
6	Organisasi peduli pada kepuasan saya ekait pekerjaan	3,984	Tinggi
7	Organisasi tidak memberikan perhatian yang cukup untuk saya	4,016	Tinggi
	Rata-rata mean	4,029	Tinggi

Sumber : Data primer Diolah 2021

Dari hasil analisis frekuensi jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan yang ada pada variabel POS yang ditunjukkan pada tabel 4.8 dengan rata-rata penilaian responden terhadap variabel tersebut adalah 4,029 dan masuk pada kriteria tinggi.

4.2.3. Kepribadian Proaktif(X2)

Berikut akan di tunjukan penilaian responden tentang variabel kepribadian proaktif di perusahaan teknologi informasi di Yogyakarta.

Tabel 4.9 Penilaian Responden terhadap variabel **Kepribadian Proaktif**

No.	Pernyataan	Mean	Keterangan
-----	------------	------	------------

1	Saya secara terus menerus mencari cara baru untuk meningkatkan kualitas hidup saya	4,391	Sangat Tinggi
2	Dimanapun berada, saya menjadikan kekuatan yang kuat bagi perubahan konstruktif	3,609	Tinggi
3	Saya sangat bersemangat ketika ide saya menjadi kenyataan	4,422	Sangat Tinggi
4	Jika saya melihat sesuatu yang tidak saya sukai, saya akan memperbaikinya	3,922	Tinggi
5	Tidak peduli apa pun kemungkinannya, jika saya yakin pada sesuatu maka saya akan mewujudkannya	3,938	Tinggi
6	Saya suka menjadi yang terdepan dalam memberikan ide, meski berbeda pendapat dengan orang lain	3,688	Tinggi
7	Saya unggul dalam mengidentifikasi peluang	3,484	Tinggi
8	Saya selalu mencari cara yang lebih baik untuk melakukan sesuatu	4,016	Tinggi
9	Jika saya percaya pada sesuatu ide, tidak ada halangan yang akan mencegah saya dalam mewujudkannya	3,719	Tinggi
10	Saya dapat melihat peluang yang baik, jauh sebelum orang lain	3,438	Tinggi
	Rata-rata mean	3,862	Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah 2021

Dari hasil analisis frekuensi jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan yang ada pada variabel kepribadian proaktif yang ditunjukkan pada tabel 4.9 dengan rata-rata penilaian responden terhadap variabel tersebut adalah 3,862 dan masuk pada kriteria tinggi.

4.2.4. Meaning of Work(Z)

Berikut akan di tunjukan penilaian responden tentang variabel meaning of work di perusahaan teknologi informasi di Yogyakarta.

Tabel 4.9 Penilaian Responden terhadap variabel *Meaning of Work*

No	Pernyataan	Mean	Keterangan
1	Saya melihat hubungan yang baik antara pekerjaan saya dengan aspek sosial dari kehidupan saya	3,969	Tinggi
2	Pekerjaan yang saya lakukan, terkait pada apa yang saya pikir penting dalam hidup saya	3,844	Tinggi
3	Tugas yang saya lakukan dalam pekerjaan ini memuaskan	4,000	Tinggi
4	Tugas yang saya lakukan dalam pekerjaan ini bermanfaat	4,109	Tinggi
5	Saya tidak mencapai hasil penting dalam dari pekerjaan yang saya lakukan	4,125	Tinggi
6	Saya mampu mencapai hasil penting dari pekerjaan yang saya lakukan	4,062	Tinggi
	rata-rata mean	4,018	Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah 2021

Dari hasil analisis frekuensi jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan yang ada pada variabel *meaning of work* yang ditunjukkan pada tabel 4.9 dengan rata-rata penilaian responden terhadap variabel tersebut adalah 4,018 dan masuk pada kriteria tinggi.

No.	Variabel	Mean	Keterangan
1	Variabel Kreativitas Karyawan	4,089	Tinggi
2	Variabel <i>Perceived Organizational Support</i>	4,029	Tinggi
3	Variabel Kepribadian Proaktif	3,862	Tinggi
4	Variabel <i>Meaning of Work</i>	4,018	Tinggi

Dari hasil rata-rata antar Variabel dapat dilihat bahwa variabel Kreativitas Karyawan memiliki nilai tertinggi rata-rata 4,089 dan Mean terendah terdapat pada variabel Kepribadian proaktif yang memiliki nilai rata-rata 3,862

4.3. Analisis Hasil PLS

Pada penelitian ini analisa dilakukan menggunakan PLS yang terdiri dari dua bagian yaitu evaluasi Model Eksternal (*Outer Model*) dan evaluasi Model

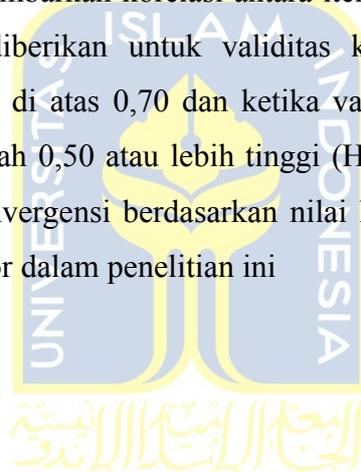
Internal (*Inner Model*). Berikut akan dijelaskan hasil dari analisis evaluasi model yang telah dilakukan.

4.3.1. Outer Model

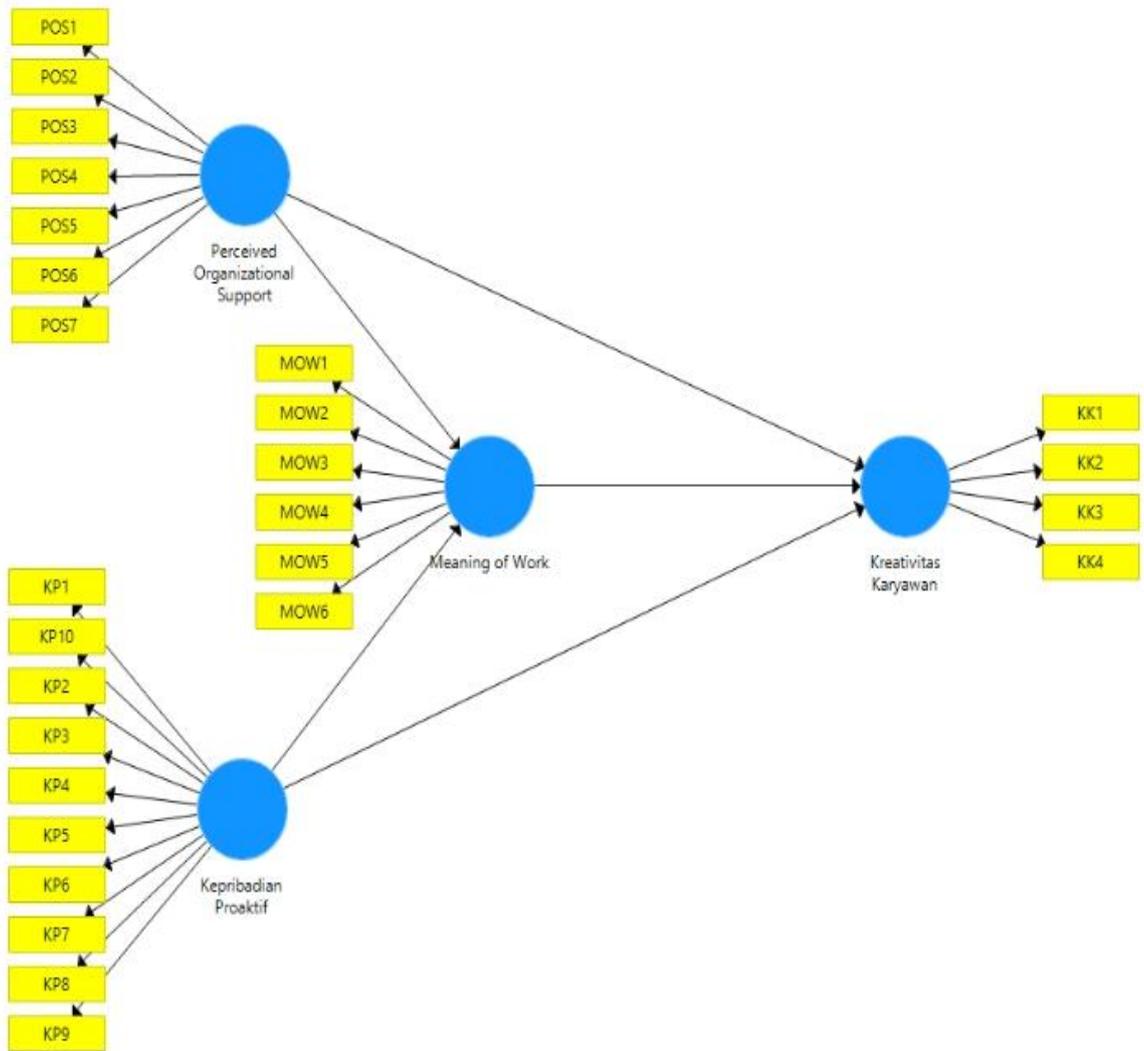
Analisis outer model dapat dilihat pada nilai validitas konvergensi (*convergent validity*), validitas konstruk (*construct validity*), validitas diskriminan (*discriminant validity*), dan reliabilitas komposit (*composite reliability*). Analisis ini dilakukan untuk mengukur kekuatan item kuesioner dalam mengukur sifat serta konsep variable yang diukur. Hasil analisis evaluasi outer model dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Validitas konvergensi (*convergent validity*)

Efektifitas validitas konvergensi dapat dilihat dari nilai loading factor nya. Loading factor menggambarkan korelasi antara item pengukuran dengan variable latennya. Dukungan diberikan untuk validitas konvergen ketika setiap item memiliki outer loading di atas 0,70 dan ketika varians rata-rata setiap konstruk diekstraksi (AVE) adalah 0,50 atau lebih tinggi (Hair *et al.*, 2014). Berikut hasil pengujian validitas konvergensi berdasarkan nilai loading factor setiap item dari masing masing indikator dalam penelitian ini

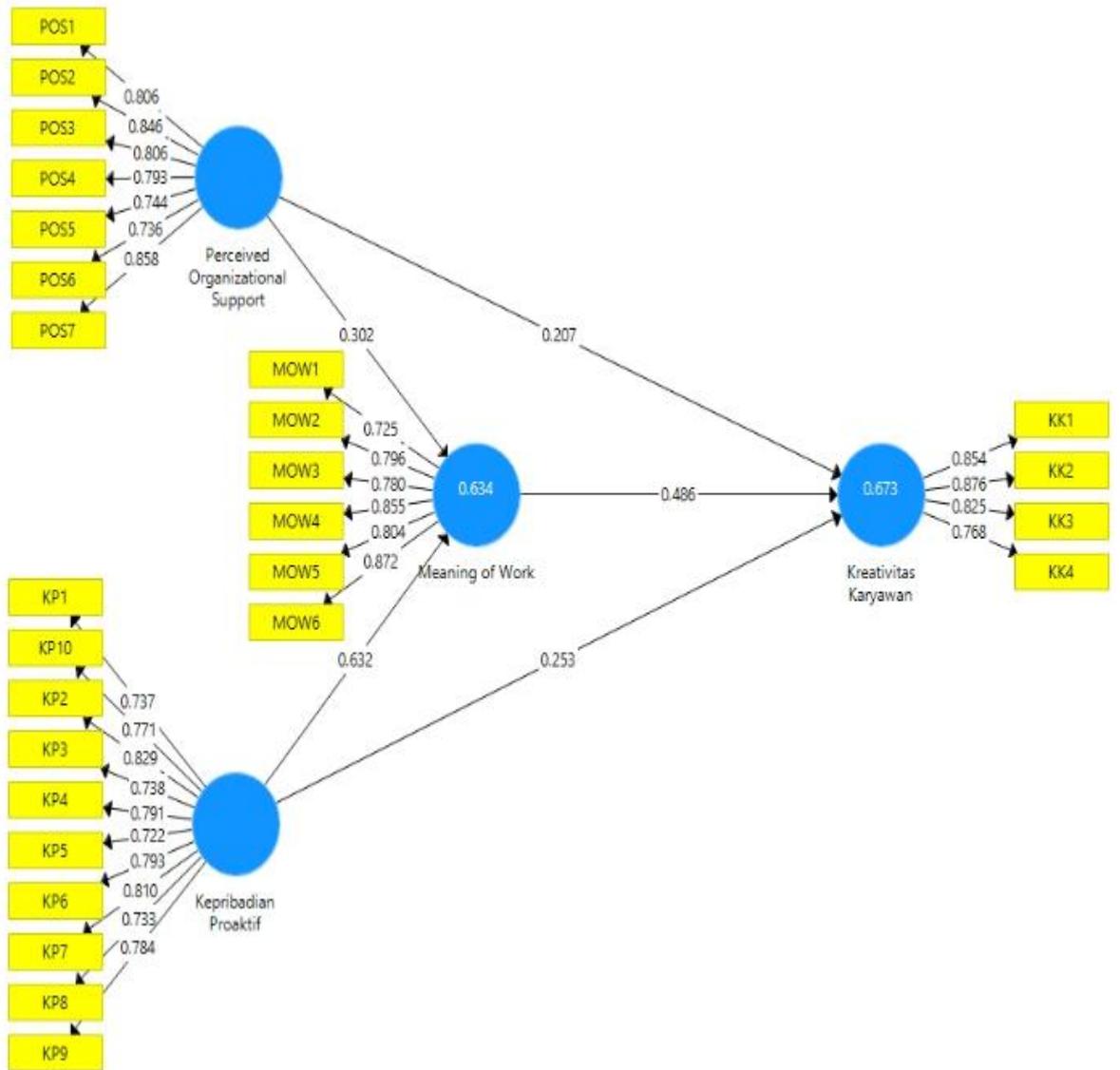


Gambar 4.2 Kerangka Pikir



Sumber : Data Primer diolah 2021

Gambar 2 - Analisis Outer Model



Sumber: Data Primer Diolah 2021

Tabel 4.10 Outer Loading

	Kepribadian Proaktif	Kreativitas Karyawan	Meaning of Work	Perceived Organizational Support
KK1		0.854		
KK2		0.876		
KK3		0.825		
KK4		0.768		
KP1	0.737			
KP10	0.771			
KP2	0.829			
KP3	0.738			
KP4	0.791			
KP5	0.722			
KP6	0.793			
KP7	0.810			
KP8	0.733			
KP9	0.784			
MOW1			0.725	
MOW2			0.796	
MOW3			0.780	
MOW4			0.855	
MOW5			0.804	
MOW6			0.872	
POS1				0.806
POS2				0.846
POS3				0.806
POS4				0.793
POS5				0.744
POS6				0.736
POS7				0.858

Sumber: Data Primer Diolah 2021

Tabel 4.10 menunjukkan seluruh item-item pada kuesioner dalam penelitian ini dapat terekstrak secara sempurna dan memiliki nilai loading factor > 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa item-item yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kemampuan yang baik untuk menjelaskan konstruk.

Tabel 4.11 Average Variance Extracted (AVE)

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kepribadian Proaktif	0.924	0.926	0.936	0.595
Kreativitas Karyawan	0.851	0.858	0.900	0.692
Meaning of Work	0.892	0.897	0.918	0.651
Perceived Organizational Support	0.906	0.911	0.925	0.639

Sumber : Data Primer Diolah 2021

Sesuai yang dapat dilihat di Tabel 4.11 semua variabel valid karena memiliki nilai AVE diatas 0,5 sehingga keseluruhannya memiliki nilai validitas konstuk yang baik.

2. Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Validitas diskriminan digunakan untuk menguji validitas suatu model. Discriminant validity dilihat melalui nilai fornell lacker dan cross loading. Jika semua nilai sudah memenuhi standarisasi, maka dikatakan telah memiliki nilai discriminant validity yang baik.

a. Fornell Lacker

Fornell lacker digunakan untuk menunjukkan nilai korelasi antara variabel dengan variabel laonnya. Standarisasi yang digunakan fornell lacker yaitu nilai variabel dengan variabel itu sendiri lebih besar daripada variabel dengan variabel lainnya.

Tabel 4.12Fornell-Larcker Criteria

	Kepribadian Proaktif	Kreativitas Karyawan	Meaning of Work	Perceived Organizational Support
Kepribadian Proaktif	0.772			
Kreativitas Karyawan	0.692	0.832		
Meaning of Work	0.745	0.785	0.807	
Perceived Organizational	0.375	0.563	0.539	0.800

Support				
----------------	--	--	--	--

Sumber: Data Primer Diolah 2021

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai AVE setiap variabel valid karena nilai akar AVE masing-masing variabel lebih besar dari pada nilai korelasi variabel tersebut terhadap variabel lainnya

b. Cross Loading

Cross loading digunakan untuk menunjukkan nilai korelasi antara indikator dengan variabel itu sendiri dan indikator dengan variabel lainnya. Standarisasi yang digunakan cross loading yaitu nilai indikator dengan variabel itu sendiri harus lebih besar daripada indikator dengan variabel lainnya.

Tabel 4.13 Cross Loading

	Kepribadian Proaktif	Kreativitas Karyawan	Meaning of Work	Perceived Organizational Support
KK1	0.622	0.854	0.603	0.552
KK2	0.555	0.876	0.729	0.537
KK3	0.592	0.825	0.698	0.427
KK4	0.536	0.768	0.572	0.340
KP1	0.737	0.658	0.607	0.511
KP10	0.771	0.543	0.564	0.147
KP2	0.829	0.582	0.580	0.337
KP3	0.738	0.480	0.549	0.393
KP4	0.791	0.531	0.626	0.333
KP5	0.722	0.468	0.421	0.215
KP6	0.793	0.518	0.615	0.141
KP7	0.810	0.505	0.623	0.216
KP8	0.733	0.548	0.578	0.358
KP9	0.784	0.472	0.547	0.196
MOW1	0.517	0.583	0.725	0.353
MOW2	0.600	0.605	0.796	0.419
MOW3	0.495	0.619	0.780	0.375
MOW4	0.678	0.656	0.855	0.475
MOW5	0.593	0.692	0.804	0.504
MOW6	0.701	0.643	0.872	0.462
POS1	0.252	0.488	0.428	0.806
POS2	0.264	0.455	0.373	0.846
POS3	0.329	0.473	0.465	0.806
POS4	0.403	0.466	0.542	0.793
POS5	0.167	0.321	0.322	0.744
POS6	0.386	0.524	0.464	0.736

POS7	0.207	0.343	0.335	0.858
------	-------	-------	-------	-------

Sumber: Data Primer Diolah 2021

Semua Item valid Nilai loading suatu konstruk lebih besar daripada nilai loading konstruk tersebut terhadap konstruk lainnya.

3. Uji Realibilitas

Selain melakukan uji validitas, dalam model pengukuran juga dilakukan uji reliabilitas. Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan tingkat akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrumen dalam mengukur suatu konstruk serta uji reliabilitas ini digunakan untuk membuktikan apakah penelitian tersebut reliabel, sesuai tidak dengan kondisi dilapangan. Uji reliabilitas dalam PLS dapat dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*.

Tabel 4.14 Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>rho_A</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Kepribadian Proaktif	0.924	0.926	0.936	0.595
Kreativitas Karyawan	0.851	0.858	0.900	0.692
Meaning of Work	0.892	0.897	0.918	0.651
Perceived Organizational Support	0.906	0.911	0.925	0.639

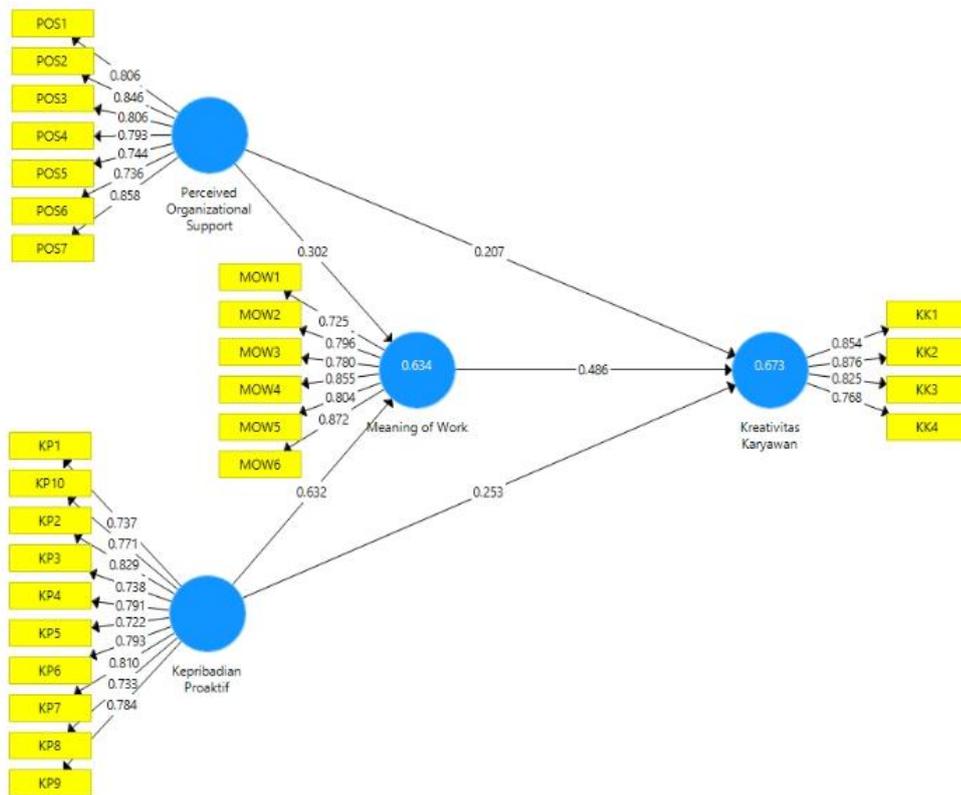
Sumber: Data Primer Diolah 2021

Dari Tabel 4.14 dapat dilihat bahwa seluruh variabel reliabel karena nilai composite reliability lebih besar dari 0,7 atau bisa juga cronbach's alpha lebih besar dari 0,6.

4.3.2. Analisis Inner Model

Inner model dapat dievaluasi menggunakan penilaian R-Square (R^2), Predictive relevance (Q^2), Goodness Of Fit, hasil koefisien jalur, dan koefisien parameter. Berikut gambar hasil keluaran bootstrap pada model penelitian ini:

Gambar 3 - Analisis Inner Model



Sumber: Data Primer Diolah 2021

Tabel 4.15 Persamaan Struktural

	Kepribadian Proaktif	Kreativitas Karyawan	Meaning of Work	Perceived Organizational Support
Kepribadian Proaktif		0.253	0.632	
Kreativitas Karyawan				
Meaning of Work		0.486		

Perceived Organizational Support		0.207	0.302	
----------------------------------	--	-------	-------	--

Persamaan Struktural :

$$\text{Meaning of Work} = 0,302(\text{Perceived Organizational Support}) + 0,632(\text{Kepribadian Proaktif})$$

$$\text{Kreativitas Karyawan} = 0,207(\text{Perceived Organizational Support}) + 0,253(\text{Kepribadian Proaktif}) + 0,486(\text{Meaning of Work})$$

1. R-square (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk menentukan proporsi atau persentase total variasi dalam variabel dependen yang diterangkan oleh variabel independen. Koefisien determinasi dapat dilihat pada nilai R- square. Ketika nilai R-square mendekati 1, maka kemampuan variabel independen dalam memberikan penjelasan mengenai variabel dependen dapat dikatakan semakin baik. Ketika nilai R-square mendekati angka 0, maka kemampuan variabel independen dalam memberikan penjelasan mengenai variabel dependen dapat dikatakan semakin terbatas. Berikut tabel yang menunjukkan hasil nilai R-square:

Tabel 4.16 R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kreativitas Karyawan	0.673	0.657
Meaning of Work	0.634	0.622

Sumber: Data Primer Diolah 2021

Dari Tabel 4.16 ditunjukkan bahwa nilai R-Square variabel Kreativitas Karyawan sebesar 0,673. Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel Perceived Organizational Support, Kepribadian Proaktif, dan Meaning of Work terhadap variabel Kreativitas Karyawan sebesar 67,3%.

Nilai r square variabel Meaning of Work sebesar 0,634. Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel Perceived Organizational Support dan Kepribadian Proaktif terhadap variabel Meaning of Work sebesar 63,4%.

2. Predictive Relevance (Q^2)

Predictive relevance berfungsi untuk merepresentasi sintesis dari cross validation dan fungsi fitting dengan prediksi dari observed variabel dan estimasi dari parameter konstruk. Jika nilai > 0 menunjukkan bahwa model mempunyai predictive relevance, sedangkan jika nilai < 0 menunjukkan bahwa model kurang memiliki predictive relevance. Berikut hasil uji Predictive Relevance (Q^2) pada penelitian ini:

Tabel 4.17 Predictive Relevance (Q^2)

	SSO	SSE	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
Kepribadian Proaktif	640.000	640.000	
Kreativitas Karyawan	256.000	150.857	0.411
Meaning of Work	384.000	257.460	0.330
Perceived Organizational Support	448.000	448.000	

Sumber: Data Primer Diolah 2021

Dari Tabel 4.17 menunjukkan bahwa nilai Q^2 *predictive relevance* untuk variabel laten endogen Kreativitas Karyawan sebesar 0,411 dan variabel Meaning of Work sebesar 0,330, nilai Q^2 *predictive relevance* variabel laten endogen tersebut > 0 maka dapat disimpulkan bahwa model sudah memiliki *predictive relevance*

3. Goodness of Fit

Uji Goodness of Fit (GoF) dihitung dengan $GoF = \sqrt{Com} \times \sqrt{R^2}$. Kriteria nilai GoF sebesar 0,1, maka termasuk dalam kategori GoF kecil. GoF sebesar 0,23, maka termasuk dalam kategori GoF sedang. Dan jika nilai GoF yang diperoleh sebesar 0,36, maka termasuk dalam kategori GoF besar. Untuk memenuhi perhitungan, berikut disajikan data R-square dan AVE setiap variabel:

Tabel 4.18 Goodness of Fit (GOF)

	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
Kepribadian Proaktif	640.000	333.294	0.479
Kreativitas Karyawan	256.000	142.971	0.442
Meaning of Work	384.000	206.406	0.462
Perceived Organizational Support	448.000	227.767	0.492

Sumber: Data Primer Diolah 2021

$$GoF = \sqrt{Communalitu \times R^2}$$

communality = rata – rata communality

$$R^2 = rata – rata R^2$$

$$= \sqrt{0.469 \times 0.653}$$

$$GoF = 0,553$$

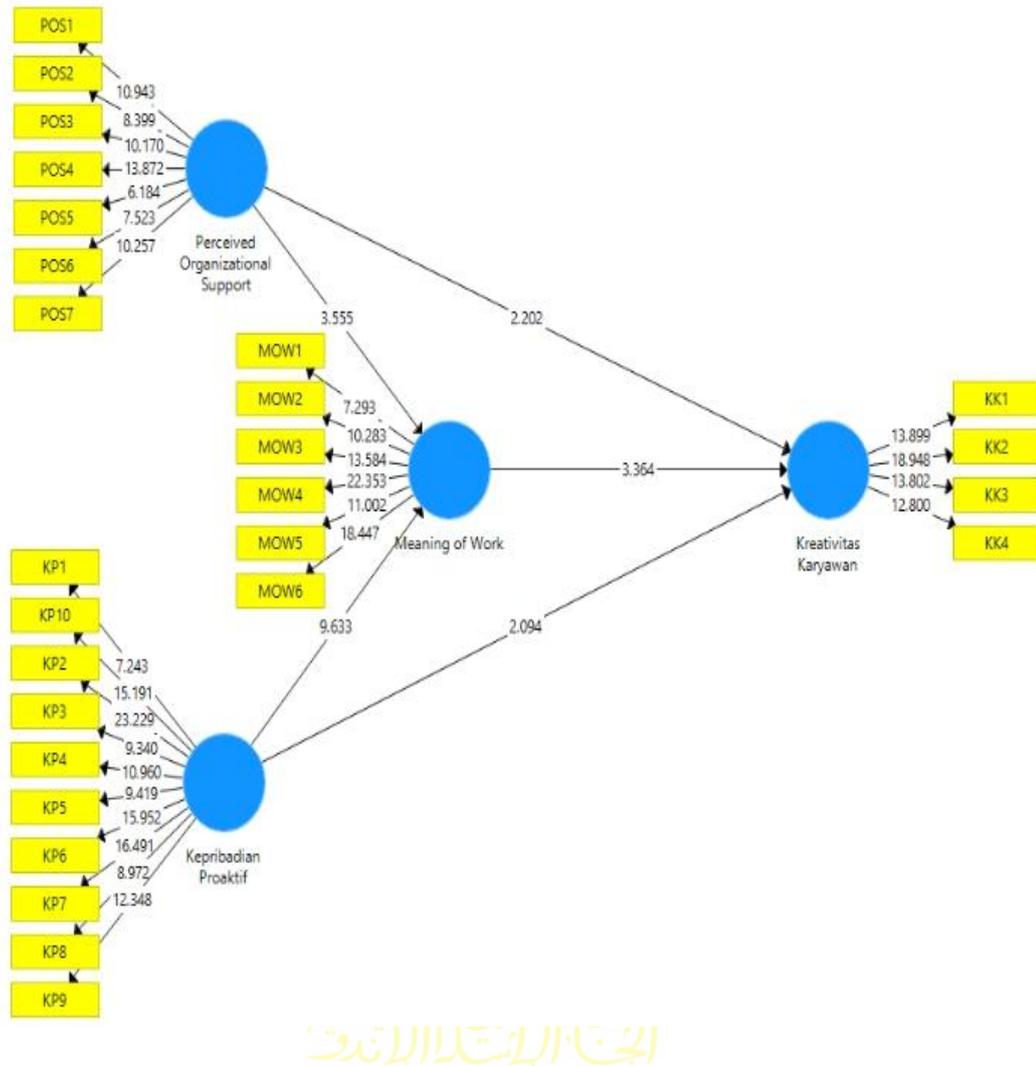
Nilai GoF sebesar 0,553 yang berarti dapat disimpulkan bahwa model penelitian sudah baik dan juga termasuk GoF yang besar.

Kriteria GoF : 0.1 (Gof kecil), 0,25 (GoF moderate), dan 0.36 (GoF besar)

4. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dapat dinilai dari output inner model melalui proses bootstrapping pada software SmartPLS yang dilihat pada bagian tabel path coefficient. Selanjutnya dievaluasi menggunakan nilai dari T-statistic. Jika nilai t-statistik lebih dari 1,96 dan p-value kurang dari 0,05 dengan tingkat signifikansi 5% maka item pengukuran dianggap penting dan dapat dilihat pengaruh positif atau negatif antar variabel. Berikut hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini:

Gambar 4 - Model T Values



Tabel 4.19 Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepribadian Proaktif -> Kreativitas Karyawan	0.253	0.256	0.121	2.094	0.037
Kepribadian Proaktif -> Meaning of Work	0.632	0.627	0.066	9.633	0.000
Meaning of Work -> Kreativitas Karyawan	0.486	0.475	0.144	3.364	0.001
Perceived Organizational Support -> Kreativitas Karyawan	0.207	0.199	0.094	2.202	0.028
Perceived Organizational Support -> Meaning of Work	0.302	0.307	0.085	3.555	0.000

Pada hasil uji *Path Coefficient* pada tabel

1. Kepribadian Proaktif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kreativitas Karyawan karena nilai t statistics sebesar 2,094 dimana lebih besar dari t tabel = 1,96 dan juga p values sebesar 0,037 dimana lebih kecil dari 0,05. Nilai Original Sample (O) sebesar 0,253 menunjukkan arah pengaruhnya positif.
2. Kepribadian Proaktif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Meaning of Work karena nilai t statistics sebesar 9,633 dimana lebih besar dari t tabel = 1,96 dan juga p values sebesar 0,000 dimana lebih kecil dari 0,05. Nilai Original Sample (O) sebesar 0,632 menunjukkan arah pengaruhnya positif.
3. *Meaning of Work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kreativitas Karyawan karena nilai t statistics sebesar 3,364 dimana lebih besar dari t tabel = 1,96 dan juga p values sebesar 0,001 dimana lebih kecil dari 0,05. Nilai *Original Sample* (O) sebesar 0,416 menunjukkan arah pengaruhnya positif.
4. *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kreativitas Karyawan karena nilai t statistics sebesar 2,202 dimana lebih besar dari t tabel = 1,96 dan juga p values sebesar 0,028 dimana lebih kecil dari 0,05. Nilai *Original Sample* (O) sebesar 0,207 menunjukkan arah pengaruhnya positif.
5. *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Meaning of Work* karena nilai t statistics sebesar 3,555 dimana lebih besar dari t tabel = 1,96 dan juga p values sebesar 0,000 dimana lebih kecil dari 0,05. Nilai *Original Sample* (O) sebesar 0,302 menunjukkan arah pengaruhnya positif.

5. Uji Hipotesis Mediasi

Pengujian hipotesis mediasi juga dapat dinilai dari output inner model melalui proses *boot strapping* pada *software SmartPLS* yang dilihat pada

bagian tabel *specific indirect effect*. Selanjutnya dievaluasi menggunakan nilai dari T-statistic. Jika nilai t-statistik lebih dari 1,96 dan *p-value* kurang dari 0,05 dengan tingkat signifikansi 5% maka item pengukuran dianggap penting dan dapat dilihat pengaruh positif atau negatif antar variabel. Berikut hasil pengujian hipotesis mediasi dalam penelitian ini:

Tabel 4.20 Specific Indirect Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepribadian Proaktif -> Meaning of Work -> Kreativitas Karyawan	0.307	0.296	0.091	3.368	0.001
Perceived Organizational Support -> Meaning of Work -> Kreativitas Karyawan	0.147	0.148	0.068	2.157	0.031

Berdasarkan hasil uji *specific indirect effects* maka hipotesis mediasi dalam penelitian ini dapat dibuktikan sebagai berikut :

1. *Meaning of Work* memediasi pengaruh Kepribadian Proaktif terhadap Kreativitas Karyawan karena
2. nilai nilai t statistics sebesar 3,368 dimana lebih besar dari t tabel = 1,96 dan juga *p values* sebesar 0,001 dimana lebih kecil dari 0,05.
3. *Meaning of Work* memediasi pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Kreativitas Karyawan karena nilai nilai *t statistics* sebesar 2,157 dimana lebih besar dari t tabel = 1,96 dan juga *p values* sebesar 0,031 dimana lebih kecil dari 0,05.

4.3.3. Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Berikut ini merupakan rekapitulasi hasil ujian hipotesis penelitian:

Tabel 4.21 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

	Hipotesis	Keterangan
H1	<i>perceived organizational support</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas karyawan	Signifikan
H2	<i>perceived organizational support</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>meaning of work</i> .	Signifikan
H3	kepribadian proaktif berpengaruh positif signifikan terhadap kreativitas karyawan.	Signifikan
H4	kepribadian proaktif berpengaruh positif signifikan terhadap <i>meaning of work</i>	Signifikan
H5	<i>Meaning of work</i> memediasi hubungan antara kepribadian proaktif dan kreativitas karyawan	Signifikan
H6	<i>Meaning of work</i> memediasi hubungan antara <i>perceived organizational support</i> dan kreativitas karyawan	Signifikan
H7	<i>meaning of work</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kreativitas karyawan	Signifikan

4.4. Pembahasan

4.4.1. Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Kreativitas Karyawan

Berdasarkan penelitian ini menunjukkan bahwa H1 didukung, yang artinya *perceived organizational support* (POS) secara positif signifikan terhadap kreativitas karyawan. Dengan begitu, dapat diindikasikan bahwa semakin baik persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi maka akan semakin meningkatkan kreativitas karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh DiLiello *et al.* (2011) pada departemen keamanan angkatan darat di Amerika Serikat dan menemukan hasil bahwa POS berpengaruh secara positif signifikan terhadap kreativitas karyawan. Penelitian lainnya yang sejalan dengan penelitian ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh Chongxin dan Stephen (2013) pada perbankan di Cina, serta penelitian yang dilakukan oleh Tang *et al.* (2017) pada perusahaan kimia pestisida di Cina yang menemukan bahwa POS berpengaruh positif signifikan terhadap kreativitas karyawan. Akan tetapi hasil dari penelitian ini tidak

sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suifan et al. (2018) yang penelitian tersebut dilakukan pada perbankan di Jordania dan menemukan hasil bahwa tidak terdapat pengaruh positif POS terhadap kreativitas karyawan. Penelitian ini menggunakan teori Rhodes dan Eisenberger (2002) pada variabel *perceived organizational support* dan teori Tierney dan Farmer (2002) pada variabel kreativitas karyawan.

4.4.2. Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Meaning of Work

Berdasarkan penelitian ini menunjukkan bahwa H2 didukung, yang artinya *perceived organizational support* (POS) secara positif signifikan terhadap *meaning of work*. Dengan begitu, adanya indikasi bahwa semakin baik POS yang diberikan oleh organisasi, maka akan semakin meningkat *meaning of work* pada karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Peng et al. (2016) pada beberapa industri di Cina, yaitu industri elektronik, mesin, dan teknologi informasi dan menemukan hasil bahwa POS berpengaruh secara positif signifikan terhadap *meaning of work*. Penelitian lainnya yang sejalan dengan penelitian ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh Wang dan Xu (2019) pada industri telekomunikasi, ritel, manufaktur, dan perbankan di Beijing, serta penelitian yang dilakukan oleh Bhatnagar dan Aggarwal (2020) pada perbankan dan teknologi informasi di India yang menemukan bahwa POS berpengaruh positif signifikan terhadap *meaning of work*. Akan tetapi hasil dari penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh De Clercq et al. (2019) yang penelitian tersebut dilakukan pada industri sepatu di Pakistan dan menemukan hasil bahwa tidak terdapat pengaruh positif POS terhadap *meaning of work*. Penelitian ini menggunakan teori Rhodes dan Eisenberger (2002) pada variabel *perceived organizational support* dan teori Harpaz dan Fu (2002) pada variabel *meaning of work*.

4.4.3. Pengaruh Kepribadian Proaktif terhadap Kreativitas Karyawan

Berdasarkan penelitian ini menunjukkan bahwa H3 didukung, yang artinya pengaruh kepribadian proaktif secara positif signifikan terhadap kreativitas karyawan.

Dengan begitu, adanya indikasi ketika kepribadian proaktif yang dimiliki oleh karyawan baik, maka akan meningkatkan kreativitas karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kim *et al.* (2009) pada sektor keuangan, layanan, teknologi informasi, dan Pendidikan di Hongkong dan menemukan hasil bahwa POS kepribadian proaktif berpengaruh positif signifikan terhadap kreativitas karyawan. Penelitian lainnya yang sejalan dengan penelitian ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh Kim *et al.* (2010) pada perusahaan software, farmasi, dan konstruksi di Korea Selatan, serta penelitian yang dilakukan oleh Mustika (2017) pada mahasiswa magister di salah satu perguruan tinggi negeri di Indonesia yang menemukan bahwa kepribadian proaktif berpengaruh positif signifikan terhadap kreativitas karyawan. Akan tetapi hasil dari penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Horng *et al.* (2016) pada industri perhotelan dan agen perjalanan di Cina yang menemukan hasil bahwa tidak terdapat pengaruh positif kepribadian proaktif terhadap kreativitas karyawan. Penelitian ini menggunakan teori Bateman dan Crant pada variabel kepribadian proaktif (1993) dan teori kreativitas karyawan dari Tierney dan Farmer (2002).

4.4.4. Pengaruh Kepribadian Proaktif terhadap Meaning of Work

Berdasarkan penelitian ini menunjukkan bahwa H4 didukung, yang artinya pengaruh kepribadian proaktif secara positif signifikan terhadap *meaning of work*. Dengan begitu, adanya indikasi bahwa semakin baik kepribadian proaktif yang dimiliki oleh karyawan, maka akan meningkatkan meaning of work pada karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Liguori *et al.* (2013) pada beberapa industri di Cina, yaitu industri elektronik, mesin, dan teknologi informasi dan menemukan hasil penelitian bahwa kepribadian proaktif berpengaruh secara positif signifikan terhadap meaning of work. Penelitian lainnya yang sejalan dengan penelitian ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh Akgunduz *et al.* (2018) pada industri perhotelan di Turki, dan penelitian yang dilakukan oleh Fletcher dan Schofield (2019) pada perusahaan layanan, pertahanan dan keamanan, dan keuangan di Inggris yang menemukan bahwa kepribadian

proaktif berpengaruh positif signifikan terhadap meaning of work. Belum ditemukannya penelitian lainnya yang tidak sejalan pada penelitian ini dan penelitian sebelumnya. Penelitian ini menggunakan teori Bateman dan Crant (1993) pada variabel kepribadian proaktif dan teori Harpaz dan Fu (2002) pada variabel meaning of work.

4.4.5. Pengaruh Kepribadian Proaktif terhadap Kreativitas Karyawan melalui *Meaning of Work*

Berdasarkan penelitian ini menunjukkan bahwa H5 didukung, yang artinya bahwa kepribadian proaktif terhadap kreativitas karyawan melalui *meaning of work* berpengaruh secara positif dan signifikan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Akgunduz et al. (2018) pada industri perhotelan di Turki dan menemukan hasil bahwa meaning of work memediasi pengaruh positif signifikan kepribadian proaktif terhadap kreativitas karyawan. Penelitian lainnya yang sejalan dengan penelitian ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh Joo et al. (2014) pada beberapa industri yaitu, manufaktur, konstruksi, perdagangan dan telekomunikasi di Korea Selatan., serta penelitian yang dilakukan oleh Horng et al. (2016) pada industri perhotelan dan agen perjalanan di Taiwan yang dalam penelitiannya menemukan bahwa meaning of work memediasi pengaruh positif signifikan kepribadian proaktif terhadap kreativitas karyawan. Belum ditemukannya hasil penelitian yang tidak sejalan atau berbeda dari penelitian ini dan penelitian sebelumnya. Penelitian ini menggunakan teori Bateman dan Crant (1993) pada variabel kepribadian proaktif, teori Harpaz dan Fu (2002) pada variabel meaning of work, dan teori Tierney dan Farmer (2002) pada variabel kreativitas karyawan.

4.4.6. Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Kreativitas Karyawan melalui *Meaning of Work*

Berdasarkan penelitian ini menunjukkan bahwa H5 didukung, yang artinya *perceived organizational support* terhadap kreativitas karyawan melalui *meaning of work* berpengaruh secara positif dan signifikan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bhatnagar dan Aggarwal (2020) pada berbagai

industri di India yaitu, perbankan dan konsultasi, serta layanan teknologi informasi dan menemukan hasil bahwa meaning of work memediasi pengaruh positif signifikan POS terhadap kreativitas karyawan. Penelitian lainnya yang sejalan dengan penelitian ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh Arnold et al. (2007) pada rumah sakit di Kanada, serta penelitian yang dilakukan oleh Chaudhary dan Akhouri (2019) pada perusahaan teknologi informasi di India yang dalam penelitiannya menemukan bahwa meaning of work memediasi pengaruh positif signifikan POS terhadap kreativitas karyawan. Belum ditemukannya hasil penelitian yang tidak sejalan atau berbeda dari penelitian ini dan penelitian sebelumnya. Penelitian ini menggunakan teori teori Rhodes dan Eisenberger (2002) pada variabel POS, teori Harpaz dan Fu (2002) pada variabel meaning of work, dan teori Tierney dan Farmer (2002) pada variabel kreativitas karyawan.

4.4.7. Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Kreativitas Karyawan melalui Meaning of Work

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa *perceived organizational support* terhadap kreativitas karyawan melalui meaning of work berpengaruh secara positif dan signifikan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bhatnagar dan Aggarwal (2020) pada berbagai industri di India yaitu, perbankan dan konsultasi, serta layanan teknologi informasi dan menemukan hasil bahwa meaning of work memediasi pengaruh positif signifikan POS terhadap kreativitas karyawan. Penelitian lainnya yang sejalan dengan penelitian ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh Arnold *et al.* (2007) pada rumah sakit di Kanada, serta penelitian yang dilakukan oleh Chaudhary dan Akhouri (2019) pada perusahaan teknologi informasi di India yang dalam penelitiannya menemukan bahwa meaning of work memediasi pengaruh positif signifikan POS terhadap kreativitas karyawan. Belum ditemukannya hasil penelitian yang tidak sejalan atau berbeda dari penelitian ini dan penelitian sebelumnya. Penelitian ini menggunakan teori teori Rhodes dan Eisenberger (2002) pada variabel POS, teori Harpaz dan Fu (2002) pada variabel meaning of work, dan teori Tierney dan Farmer (2002) pada variabel kreativitas karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

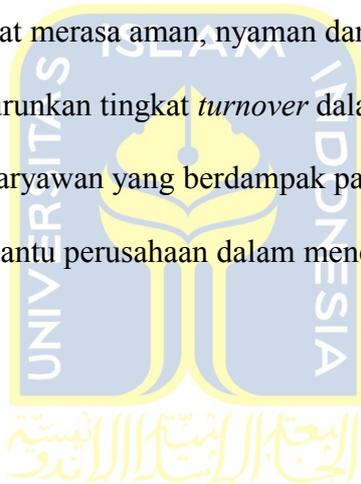
1. Perceived organizational support berpengaruh positif signifikan terhadap kreativitas karyawan.
2. Perceived organizational support berpengaruh positif signifikan terhadap meaning of work.
3. Kepribadian proaktif berpengaruh positif signifikan terhadap kreativitas karyawan.
4. Kepribadian proaktif berpengaruh positif signifikan terhadap meaning of work.
5. Meaning of work berpengaruh positif signifikan terhadap kreativitas karyawan.
6. *Meaning of work* memediasi hubungan antara perceived organizational
7. support dan kreativitas karyawan.
8. *Meaning of work* memediasi hubungan antara kepribadian proaktif dan kreativitas karyawan.

5.2. Saran

Berdasarkan pada hasil penelitian dan kesimpulan yang didapatkan, maka saran yang dapat peneliti berikan terhadap PT Global Intermedia lebih memberikan kebebasan dan dukungan untuk berkreaivitas. Ketika dalam suatu organisasi para karyawan mempersepsikan organisasi hal yang baik, maka akan memunculkan semangat kerja yang tinggi yang dapat mendorong kreativitas pada

para karyawan. Organisasi yang mendukung secara penuh karyawannya baik melalui fasilitas dan pemenuhan kebutuhan pada lingkungan kerja, maka akan mendapatkan umpan balik yang baik dari para karyawan.

PT Global Intermedia telah menerapkan kreativitas pada karyawan dalam mengerjakan suatu pekerjaan dengan dukungan penuh perusahaan dalam menyediakan fasilitas dan perhatian pada karyawannya. Akan tetapi, berdasarkan hasil penelitian ini masih terdapat beberapa karyawan yang merasa bahwa dirinya tidak didukung oleh perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Oleh karena itu, perusahaan memiliki peran yang sangat penting dalam lingkungan kerja yang membuat karyawan dapat merasa aman, nyaman dan dihargai, dengan begitu kedepannya dapat menurunkan tingkat *turnover* dalam perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan yang berdampak pada kinerja karyawan. Hal ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.



DAFTAR PUSTAKA

- Akgunduz, Y., Alkan, C., & Gök, Ö. A. (2018). Perceived Organizational Support, Employee Creativity and Proactive Personality: The Mediating Sffect of Meaning of Work. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 34, 105–114. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2018.01.004>
- Amabile, T. M. (1996). *Creativity in context*. Boulder, CO: Westview Press.
- Amabile, T. M., Burnside, R. M., & Gyskiewicz, S. S. (1999). User's Manual for KEYS: Assessing The Climate for Creativity: A Survey From the Center for Creative Leadership. Greensboro, NC: Center for Creative Leadership.
- Arnold, K. A., Turner, N., Barling, J., Kelloway, E. K., & McKee, M. C. (2007). Transformational Leadership and Psychological Well-Being: The Mediating Role of Meaningful Work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 193–203. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.3.193>
- Arnoux-nicolas, C., Sovet, L., Lhotellier, L., Fabio, A. Di, Bernaud, J., Torre, T.(2016). Perceived Work Conditions and Turnover Intentions : The Mediating Role of Meaning of Work.7(May), 1–9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00704>
- Ashmos, D. P., & Dunchon, D. (2000). Spirituality At Work a Conceptualization and Measure. *Journal of Management Inquiry*, Vol. 9 No. 2 pp. 133-45
- Bailey, C., Yeoman, R., Madden, A., Thompson, M., & Kerridge, G. (2016b). A Narrative Evidence Synthesis of Meaningful Work: Progress and AResearch Agenda. *Paper presented at the annual conference of the Academy of Management, Anaheim*.
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The Proactive Component of Organizational Behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 103–118.
- Beardwell, J., & Thompson, A. (2017). *Human Resource Management a Contemporary Approach*: Pearson Education.
- Bhatnagar, J., & Aggarwal, P. (2020). Meaningful Work As a Mediator Between Perceived Organizational Support for Environment and Psychological Capital and Alienation. <https://doi.org/10.1108/ER-04-2019-0187>
- Bierstedt, R., & Blau, P. M. (1965). Exchange and Power in Social Life. *American Sociological Review*, 30(5), 789. <https://doi.org/10.2307/2091154>
- Bohlander, George., and Snell, Scott. (2010). *Principles of Human Resource. Management*, 15th ed. Mason, OH: South Western. Cengage Learning.

- Carmeli, A., & Schaubroeck, J. (2007). The Influence of Leaders' and Other Referents' Normative Expectations on Individual Involvement In Creative Rork. *The Leadership Quarterly*, 18(1), 35–48.
- Chaudhary, R., & Akhouri, A. (2019). CSR Perceptions and Employee Creativity: Examining Serial Mediation Effects of Meaningfulness and Work Engagement. *Social Responsibility Journal*, 15(1), 61–74. <https://doi.org/10.1108/SRJ-01-2018-0018>
- Cohen-Meitar, R., Carmeli, A., & Waldman, D. A. (2009). Linking Meaningfulness in The Workplace to Employee Ceativity: The Intervening Role of Organizational Identification and Positive Psychological Experiences. *Creativity Research Journal*, 21(4), 361–375. <https://doi.org/10.1080/10400410902969910>
- Creswell, John. W. (2009). *Research Design: Pendekatan Kualitataif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- De Clercq, D., Haq, I. U., & Azeem, M. U. (2019). Why Happy Employees Help: How Meaningfulness, Collectivism, and Support Transform Job Satisfaction Into Helping Behaviours. *Personnel Review*, 48(4), 1001–1021. <https://doi.org/10.1108/PR-02-2018-0052>
- Dekker, I., & Barling, J. (1995). Workforce Size and Work-Related Role Stress. *Work and Stress*, 9(1), 45–54. <https://doi.org/10.1080/02678379508251584>
- DiLiello, T. C., Houghton, J. D., & Dawley, D. (2011). Narrowing The Creativity Gap: The Moderating Effects of Perceived Support for Creativity. *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 145(3), 151–172. <https://doi.org/10.1080/00223980.2010.548412>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Fletcher, L., & Schofield, K. (2019). Facilitating Meaningfulness in The Workplace: A Field Intervention Study. *International Journal of Human Resource Management*, 0(0), 1–29. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1624590>
- Frese, M., Fay, D., Hilburger, T., Leng, K., & Tag, A. (1997). The concept of personal initiative: Operationalization, reliability and validity in two German samples. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70(2), 139–161. doi:10.1111/j.20448325.1997.tb00639.
- George, J. M., & Zhou, J. (2001). When openness to experience and conscientiousness are related to creative behavior: An interactional approach. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.513>

- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James. L., John. M. Ivancevic., & James. H. Donnelly, Jr. (1996). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Erlangga.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation Through The Design of Work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250–279.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work Redesign*. Reading, MA: Addison-Wesley
- Harpaz, I., & Fu, X. (2002). The Structure of The Meaning of Work: A Relative Stability Amidst Change. *Human Relations*, 55(6), 639–667. <https://doi.org/10.1177/0018726702556002>
- Hasibuan, Malayu S.P. (2006). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi. Bumi Aksara: Jakarta.
- Hobfoll, S.E. (2001). The Influence of Culture, Community, and The Nested-self in The Stress Process: Advancing Conservation of Resource Theory. *Journal Applied Psychology*. Vol. 50 No. 3, pp. 337-369.
- Horng, J. S., Tsai, C. Y., Yang, T. C., Liu, C. H., & Hu, D. C. (2016). Exploring The Relationship Between Proactive Personality, Work Environment and Employee Creativity Among Tourism and Hospitality Employees. *International Journal of Hospitality Management*, 54, 25–34. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2016.01.004>
- Ibrahim, H. I., Isa, A., & Shahbudin, A. S. M. (2016). Organizational Support and Creativity: The Role of Developmental Experiences as a Moderator. *Procedia Economics and Finance*, 35(October 2015), 509–514. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(16\)00063-0](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(16)00063-0)
- Jaiswal, N. K., & Dhar, R. L. (2015). Transformational Leadership, Innovation Climate, Creative Self-Efficacy and Employee Creativity: A Multilevel Study. *International Journal of Hospitality Management*, 51, 30–41. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2015.07.002>
- Joo, B. K. B., Yang, B., & McLean, G. N. (2014). Employee Creativity: The Effects of Perceived Learning Culture, Leader- Member Exchange Quality, Job Autonomy, and Proactivity. *Human Resource Development International*, 17(3), 297–317. <https://doi.org/10.1080/13678868.2014.896126>
- Joo, B. K. B., Hahn, H. J., & Peterson, S. L. (2015). Turnover Intention: The Effects of Core Self-Evaluations, Proactive Personality, Perceived Organizational Support, Developmental

- Feedback, and Job Complexity. *Human Resource Development International*, 18(2), 116–130. <https://doi.org/10.1080/13678868.2015.1026549>
- Kabir, S. M. (2016). *BASIC GUIDELINES FOR RESEARCH: An Introductory Approach for All Disciplines*. (May), 557.
- Kim, T. Y., Hon, A. H. Y., & Crant, J. M. (2009). Proactive Personality, Employee Creativity, and Newcomer Outcomes: A Longitudinal Study. *Journal of Business and Psychology*, 24(1), 93–103. <https://doi.org/10.1007/s10869-009-9094-4>
- Kim, T. Y., Hon, A. H. Y., & Lee, D. R. (2010). Proactive Personality and Employee Creativity: The Effects of Job Creativity Requirement and Supervisor Support for Creativity. *Creativity Research Journal*, 22(1), 37–45. <https://doi.org/10.1080/10400410903579536>
- Lamm, E., Tosti-Kharas, J. and King, C.E. (2015), “Empowering Employee Sustainability: Perceived Organizational Support Toward The Environment”, *Journal of Business Ethics*, Vol. 128 No. 1, pp. 207-220.
- Li, C. R., Li, C. X., & Lin, C. J. (2019). The effect of individual task conflict on employee creativity: A moderated mediation model. *Thinking Skills and Creativity*, 31(1), 112–124. <https://doi.org/10.1016/j.tsc.2018.11.006>
- Liguori, E. W., McLarty, B. D., & Muldoon, J. (2013). The Moderating Effect of Perceived Job Characteristics On The Proactive Personality-Organizational Citizenship Behavior Relationship. *Leadership and Organization Development Journal*, 34(8), 724–740. <https://doi.org/10.1108/LODJ-01-2012-0014>
- Lips-Wiersma, M., & Wright, S. (2012). Measuring The Meaning of Meaningful Work Development and Validation of The Comprehensive Meaningful Work Scale (CMWS). *Group & Organization Management*, 37, 655-685.
- Luthans, Fred. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence- Based Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Madjar, N., Oldham, G. R., & Pratt, M. G. (2002). There’s No Place Like Home? The Contributions of Work and Nonwork Creativity Support to Employees’ Creative Performance. *Academy of Management Journal*, 45(4), 757–767. <https://doi.org/10.2307/3069309>
- Maharaj, I., & Schlechter, A. F. (2007). Meaning In Life and Meaning of Work: Relationships with Organisational Citizenship Behaviour, Commitment and Job Satisfaction. *Management Dynamics*, 16(3), 24–41.
- Peng, A. C., Lin, H. E., Schaubroeck, J., McDonough, E. F., Hu, B., & Zhang, A. (2016). CEO Intellectual Stimulation and Employee Work Meaningfulness: The Moderating Role of

- Organizational Context. *Group and Organization Management*, 41(2), 203–231. <https://doi.org/10.1177/1059601115592982>
- Mahardhika,Wayan.A.(2020). Satu Ide Sederhana Ini Mampu Melejitkan Bisnis Amazon.<http://money.kompas.com/2020/01/08/135832626/satu-ide-sederhana-ini-mampu-melejitkan-bisnis-amazon> (di akses januari2020)
- Mathis, L. Robert., & Jackson, H. John. (2006). *Human Resource Management 10th Edition*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2010). *Human Resource Management*. Ohio: South-Western Cengage Learning.
- May, D.R., Gilson, R.L. and Harter, L.M. (2004). The Psychological Conditions of Meaningfulness, Safety and Availability and The Engagement of The Human Spirit at Work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 77 No. 1, pp. 11-37.
- Meaning of Work International Research Team (IRMOW). (1987). *The Meaning of Working*. New York: Academic Press.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management*. Harlow: Pearson.
- Mustika, S.M. (2017). Pengaruh Kepribadian Proaktif Pada Kreativitas Karyawan Dengan Kepemimpinan Transformasional dan Autonomi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, Vol.03. No.02.
- Nilsson, P., Andersson, H.I. and Ejlertsson, G. (2013). The Work Experience Measurement Scale (WEMS): A Useful Tool in Workplace Health Promotion. *A Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, Vol. 45 No. 3, pp. 379-387.
- Nugroho, Fajar Dwi (2008) Pengaruh Time Pressure, Risiko Audit, Locus Of Control dan Komitmen Profesi Terhadap pengertian Prematur atas Prosdur Audit. (*Survey pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta dan Daerah Istimewa Yogyakarta*). Skripsi thesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Ostroff, C., Kinicki, A. J., & Tamkins, M. M. (2003). *Organizational Culture and Climate. Handbook of Psychology* (Vol. 12, pp. 565-593). New York, NY: John Wiley.
- Rhodes, M. (1961). Analysis of Creativity Can it be taught ?. *Phi Delta Kappan*, 42(7), 305– 310.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of The Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job Engagement: Antecedents and Effects On Job Performance. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617–635. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.51468988>

- Robbin, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior*. Pearson. United State America. 16th Edition.
- Robbin, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. accompanied with the best selling self-assessment software. 13th Edition.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On The Meaning of Work: A Theoretical Integration and Review. *Research in Organizational Behavior*, 30(C), 91– 127. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001>
- Seibert, S. E., Crant, J. M., & Kraimer, M. L. (1999). Proactive Personality and Career Success. *Journal of Applied Psychology*, 84,416–427.
- Sekaran,U,. & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian Untuk Bisnis Pendekatan Pengembangan Keahlian*. Jakarta : Selemba Empat.
- Shalley, C. E., and L. L. Gilson. (2004). What Leaders Need to Know: A Review of Social and Contextual Factors That Can Foster or Hinder Creativity. *The Leadership Quarterly* 15: 33–53. doi:10.1016/j.leaqua.2003.12.004.
- Simosi, M. (2012). Disentangling Organizational Support Construct: The Role of Different Sources of Support to Newcomers' Training Transfer and Organizational Commitment. *Personnel Review*, 41(3), 301–320. <https://doi.org/10.1108/00483481211212959>
- Spreitzer, G. (1995). Psychological Empowerment in The Work Place: Dimensions, Measurement, and Validation. *Academy of Management Journal*, Vol. 38, pp. 1442-1465.
- Sobel, Michel. E. (1981). *Lifestyle and Social Structure: Concepts, Definitions. Analyses*. Toronto: Academic Press.
- Sternberg, R.J., Lubart, T.I., (1999). The Concept of Creativity: Prospects and Paradigms. *Handbook of Creativity*. Cambridge University Press, New York, pp. 3–15.
- Sternberg, R. J. (2006). *Cognitive psychology*. 4th edition. Belmont: Thompson Wodsworth.
- Subagyo, J. (2004). *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sun, L. Y., Zhang, Z., Qi, J., & Chen, Z. X. (2012). Empowerment and Creativity: A Cross- Level Investigation. *Leadership Quarterly*, 23(1), 55–65. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2011.11.005>
- Suifan, T. S., Abdallah, A. B., & Al Janini, M. (2018). The impact of transformational leadership on employees' creativity: The mediating role of perceived organizational support. *Management Research Review*, 41(1), 113–132. <https://doi.org/10.1108/MRR-02-2017->

- Sun, L. Y., Zhang, Z., Qi, J., & Chen, Z. X. (2012). Empowerment and creativity: Across-level investigation. *Leadership Quarterly*, 23(1), 55–65. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2011.11.005>
- Tang, G., Yu, B., Cooke, F. L., & Chen, Y. (2017). High-Performance Work System and Employee Creativity: The Roles of Perceived Organisational Support and Devolved Management. *Personnel Review*, 46(7), 1318–1334. <https://doi.org/10.1108/PR-09-2016-0235>
- Tavares, S. M. (2016). How does creativity at work influence employee's positive affect at work?. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(4), 525–539. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2016.1186012>
- Tierney, P., Farmer, S. M., & Graen, G. B. (1999). An Examination of Leadership and Employee Creativity: The Relevance of Traits and Relationships. *Personnel Psychology*, 52, 591–620.
- Tierney, P., & Farmer, S. M. (2002). Creative Self-Efficacy: Its potential Antecedents and Relationship to Creative Performance. *Academy of Management Journal*, 45, 1137–1148.
- Thomas, K. W., & Velthouse, B. A. (1990). Cognitive Elements of Empowerment: An “Interpretive” Model of Intrinsic Task Motivation. *Academy of Management Review*, 15: 666–681.
- Wang, C. J., Tsai, H. T., & Tsai, M. T. (2014). Linking Transformational Leadership and Employee Creativity in The Hospitality Industry: The Influences of Creative Role Identity, Creative Self-Efficacy, and Job Complexity. *Tourism Management*, 40, 79–89. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2013.05.008>
- Wang, Z., & Xu, H. (2019). When and for Whom Ethical Leadership is More Effective in Eliciting Work Meaningfulness and Positive Attitudes: The Moderating Roles of Core Self-Evaluation and Perceived Organizational Support. *Journal of Business Ethics*, 156(4), 919–940. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3563-x>
- Woodman, R. W., Sawyer, J. E., & Griffin, R. W. (1993). Toward A Theory of Organizational Creativity. *Academy of Management Review*, Vol. 18, pp.293-321.
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting A Job: Revisioning Employees As Active Crafters of Their Work. *Academy of Management Review*, 26, 179-201.
- Yoon, H.J., Sung, S. Y., Choi, J. N., & National, S. (2015). Mechanisms Underlying Creative Performance: Employee Perceptions of Intrinsic and Extrinsic Rewards for Creativity. *Social Behavior and Personality*, 43(7), 1161–1180.
- Yu, C., & Frenkel, S. J. (2013). Explaining task performance and creativity from perceived organizational support theory: Which mechanisms are more important. *Journal of*

Zhang, X., & Bartol, K. M. (2010). Linking Empowering Leadership and Employee Creativity: The Influence of Psychological Empowerment, Intrinsic Motivation, and Creative Process Engagement. *Academy of Management Journal*, 53(1), 107–128. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.48037118>



**Lampiran
Lampiran 1**

KUESIONER PENELITIAN

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Perkenalkan saya Rizki Rahmat Saputra, mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta. Dalam rangka melengkapi data penelitian untuk memenuhi tugas akhir (skripsi), dengan ini peneliti menyampaikan kuesioner penelitian dengan judul **"Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasional dan Kepribadian Proaktif Terhadap Kreativitas Karyawan dengan Kebermaknaan Kerja sebagai Variabel Pemediasi Pada Karyawan di Perusahaan Teknologi Informasi di Yogyakarta"**.

Peneliti memohon kesediaan bapak/ibu/saudara/i untuk menjadi responden dalam penelitian ini dengan mengisi kuesioner secara lengkap dan memilih jawaban yang telah disediakan pada masing-masing pertanyaan. Kelengkapan jawaban akan dijamin kerahasiaannya dan hanya akan digunakan untuk kepentingan akademik. Peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan bapak/ibu/saudara/i dalam pengisian kuesioner ini.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

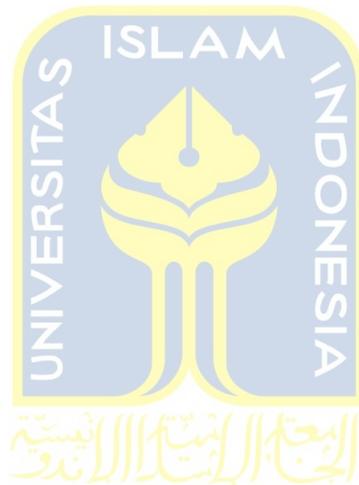
Hormat saya,

Identitas Responden

Silahkan jawab pertanyaan-pertanyaan di bawah dengan memberi tanda cek () pada tempat yang tersedia () dan mengisi titik-titik (...) untuk jawaban yang sesuai dengan identitas diri anda.

No	Profil Responden	Keterangan
1.	Jenis Kelamin	Laki-laki Perempuan
2.	Usia	< 25 tahun 25-30 30-35 tahun > 35 tahun
3.	Status Marital	Menikah Belum menikah
4.	Pendidikan	Diploma Sarjana Magister Lainnya
5.	Lama Bekerja	<2 tahun 2-5 tahun 5-10 tahun

		>10 tahun
6.	Divisi/ jabatan dalam pekerjaan	
7	Nama Perusahaan Teknologi Informasi (TI)	



PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER RISET :

Silahkan jawab pertanyaan-pertanyaan di bawah dengan memberi tanda cek () pada tempat yang tersedia () untuk jawaban yang sesuai dengan kondisi anda. Untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan silahkan menggunakan skala sebagai berikut :

1. Sangat Tidak
2. Tidak Setuju
3. Netral
4. Setuju
5. Sangat Setuju

Sejauh mana anda setuju atas pernyataan-pernyataan di bawah ini, silahkan menggunakan skala di atas.

Bagian 1: Kreativitas Karyawan		1	2	3	4	5
1.	Saya mengidentifikasi peluang dan cara-cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan					
2.	Saya mencari ide dan cara baru untuk menyelesaikan masalah					
3.	Saya menghasilkan ide-ide baru terkait pekerjaan yang dapat dieksekusi					
4.	Saya menunjukkan orisinalitas dalam pekerjaan					

Sejauh mana anda setuju atas pernyataan-pernyataan di bawah ini, silahkan menggunakan skala di atas.

Bagian 2: Persepsi Dukungan Organisasional		1	2	3	4	5
1.	Organisasi menghargai upaya atau usaha saya					
2.	Organisasi tidak mengapresiasi kerja keras saya					
3.	Organisasi mengabaikan keluhan atau aspirasi saya					
4.	Organisasi sangat peduli dengan kesejahteraan saya					
5.	Organisasi tetap tidak menghargai saya, meski saya melakukan pekerjaan dengan baik					

6.	Organisasi peduli pada kepuasan saya terkait pekerjaan					
7.	Organisasi tidak memberikan perhatian yang cukup untuk saya					

Sejauh mana anda setuju atas pernyataan-pernyataan di bawah ini, silahkan menggunakanskala di atas.

Bagian 3: Kepribadian Proaktif		1	2	3	4	5
1.	Saya secara terus menerus mencari cara baru untuk meningkatkan kualitas hidup saya					
2.	Dimanapun berada, saya menjadi kekuatan yang kuat bagi perubahan konstruktif					
3.	Saya sangat bersemangat ketika ide saya menjadi kenyataan					
4.	Jika saya melihat sesuatu yang tidak saya sukai, saya akan memperbaikinya					
5.	Tidak peduli apa pun kemungkinannya, jika saya yakin pada sesuatu maka saya akan mewujudkannya					
6.	Saya suka menjadi yang terdepan dalam memberikan ide, meski berbeda pendapat dengan orang lain					
7.	Saya unggul dalam mengidentifikasi peluang					
8.	Saya selalu mencari cara yang lebih baik untuk melakukan sesuatu.					
9.	Jika saya percaya pada suatu ide, tidak ada halangan yang akan mencegah saya dalam mewujudkannya.					
10.	Saya dapat melihat peluang yang baik, jauh sebelum orang lain melihatnya					

Sejauh mana anda setuju atas pernyataan-pernyataan di bawah ini, silahkan menggunakanskala di atas.

Bagian 4: Kebermaknaan Kerja		1	2	3	4	5
1.	Saya melihat hubungan yang baik antara pekerjaan					

	saya dan aspek sosial dari kehidupan saya.					
2.	Pekerjaan yang saya lakukan, terkait pada apa yang saya pikir penting dalam hidup saya.					
3.	Tugas yang saya lakukan dalam pekerjaan ini memuaskan					
4.	Tugas yang saya lakukan dalam pekerjaan ini bermanfaat					
5.	Saya tidak mencapai hasil penting dari pekerjaan yang saya lakukan.					
6.	Saya mampu mencapai hasil penting dari pekerjaan yang saya lakukan					



Lampiran 2
Tabulasi Data Mentah

1. Kreativitas Karyawan

NO	KK1	KK2	KK3	KK4
1	4	4	4	4
2	4	4	4	3
3	4	4	3	4
4	5	5	5	4
5	4	4	4	4
6	4	4	4	5
7	4	4	4	3
8	2	3	2	3
9	4	4	2	4
10	4	4	4	3
11	5	5	5	5
12	4	4	4	4
13	4	4	4	4
14	4	5	4	3
15	5	5	5	5
16	4	4	3	4
17	5	5	5	5
18	5	5	5	5
19	4	4	5	3
20	4	5	4	5
21	4	5	5	4
22	4	4	4	4
23	4	3	3	4
24	4	4	3	5
25	5	5	4	4
26	5	4	3	5
27	4	5	4	5
28	4	3	4	3
29	4	3	4	4
30	4	4	5	4
31	4	4	4	4
32	4	4	3	3
33	3	3	3	3
34	4	4	4	4
35	4	5	4	3
36	4	4	4	4
37	4	4	4	4
38	4	5	5	5
39	4	5	4	4
40	4	5	5	5
41	5	5	4	5
42	4	5	4	5
43	4	5	4	4
44	5	4	4	5

45	3	4	2	4
46	5	4	4	4
47	4	4	4	4
48	4	4	3	3
49	4	5	4	5
50	2	1	1	2
51	4	5	5	5
52	4	5	4	4
53	4	4	4	4
54	4	4	5	4
55	5	5	5	5
56	4	4	4	3
57	4	4	4	5
58	4	4	4	4
59	4	4	3	4
60	4	4	4	4
61	5	5	5	5
62	4	4	3	4
63	4	4	4	4
64	5	5	4	5

2. *Perceived Organizational Support*(X₁)

No	POS1	POS2	POS3	POS4	POS5	POS6	POS7
1	5	1	1	4	1	4	1
2	5	1	2	4	1	4	1
3	4	2	2	4	2	5	2
4	4	2	3	3	2	4	3
5	4	1	2	4	1	3	2
6	4	2	2	4	2	4	2
7	5	1	1	4	1	4	2
8	3	4	4	2	3	2	3
9	4	1	1	5	1	5	1
10	4	2	2	3	1	5	1
11	5	2	1	4	1	4	2
12	4	2	2	4	1	4	1
13	4	2	2	4	2	4	2
14	4	2	5	3	1	4	1
15	5	1	1	4	2	5	2
16	3	2	2	3	2	3	3
17	5	1	1	5	1	5	1
18	5	1	1	3	1	3	1
19	5	1	1	5	1	5	1
20	3	3	2	3	2	4	3
21	4	2	1	5	1	4	1

22	4	2	2	3	2	4	2
23	4	1	1	4	1	3	1
24	4	2	2	3	2	3	2
25	4	1	1	4	1	4	2
26	4	1	2	5	2	4	1
27	4	3	3	3	2	4	3
28	4	3	2	4	2	4	2
29	4	3	3	3	4	4	4
30	3	2	2	4	1	4	2
31	4	4	4	4	4	4	4
32	5	1	2	4	1	4	1
33	4	3	4	3	4	3	4
34	4	2	2	4	1	4	2
35	5	3	2	4	2	4	2
36	3	2	2	3	2	4	2
37	2	4	4	2	4	2	5
38	4	2	2	5	2	4	2
39	5	1	1	5	1	5	1
40	5	1	1	4	1	4	1
41	5	1	2	5	1	5	1
42	4	4	2	4	3	4	3
43	4	2	2	5	4	4	2
44	4	2	1	4	4	5	2
45	4	2	1	4	1	4	2
46	4	3	3	5	2	5	3
47	4	1	2	4	2	4	2
48	4	2	2	3	2	4	2
49	4	2	2	4	2	4	2
50	2	5	5	2	4	2	4
51	5	1	1	4	1	4	1
52	5	2	1	5	1	4	1
53	4	2	2	3	2	4	2
54	4	2	1	4	1	4	2
55	4	2	2	4	2	4	2
56	4	2	2	3	2	3	3
57	4	1	1	4	1	4	1
58	4	2	2	4	2	4	2
59	4	2	2	3	2	4	2
60	4	2	3	4	2	4	2
61	5	1	2	5	1	5	1
62	5	2	2	4	1	4	2
63	4	2	2	4	2	4	2
64	5	2	2	4	2	5	2

3. Kepribadian Proaktif

No	KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KP6	KP7	KP8	KP9	KP10
1	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3
2	5	3	5	3	3	4	3	5	3	3
3	5	3	4	3	4	3	3	4	3	3
4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4
5	5	3	4	4	3	3	3	5	3	3
6	5	4	5	4	5	4	3	4	3	3
7	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3
8	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2
9	4	3	4	4	3	3	2	4	3	2
10	4	5	5	4	4	4	3	4	4	3
11	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4
12	5	3	4	4	4	3	3	3	3	3
13	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3
14	5	3	5	4	3	3	4	4	4	3
15	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3
16	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3
17	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5
18	5	5	5	4	5	3	3	4	3	4
19	4	3	4	3	3	2	2	4	3	3
20	5	3	5	4	4	4	3	4	3	3
21	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4
22	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4
23	5	3	5	5	4	3	3	4	4	3
24	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3
25	5	4	5	4	4	4	3	5	4	3
26	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4
27	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4
28	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
29	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4
30	4	3	5	4	5	4	3	4	4	3
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	5	3	5	4	4	3	3	4	4	3
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
34	5	4	5	4	4	3	3	4	3	4
35	4	3	5	3	3	4	3	4	4	3
36	4	3	5	4	4	3	3	4	4	3
37	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
38	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4
39	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5
40	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5
41	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
43	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4
44	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4
45	4	3	5	5	4	4	4	3	3	3

46	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4
47	4	3	5	4	5	3	3	3	4	3
48	4	3	4	4	4	2	3	3	3	2
49	5	4	5	4	4	5	4	5	3	4
50	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2
51	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3
52	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3
53	5	4	5	4	3	3	3	4	4	3
54	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
56	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3
57	4	3	5	4	1	3	4	4	4	4
58	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2
59	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3
60	4	3	4	3	4	3	4	3	5	3
61	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4
62	5	4	5	3	4	3	3	4	4	3
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
64	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3

4. Kebermaknaan Kerja

No	MOW1	MOW2	MOW3	MOW4	MOW5	MOW6
1	4	3	4	4	1	4
2	4	4	3	4	3	3
3	3	2	3	4	2	4
4	4	3	4	4	2	4
5	4	4	3	4	2	4
6	4	3	4	3	2	4
7	4	3	4	4	2	4
8	2	2	3	3	4	3
9	4	4	4	4	1	4
10	5	4	3	3	3	3
11	5	5	5	5	1	5
12	4	4	4	4	2	4
13	4	3	3	4	2	4
14	5	4	4	4	2	4
15	5	5	5	5	1	5
16	3	4	4	4	3	3
17	5	4	5	5	1	4
18	4	4	4	4	2	4
19	4	4	4	4	2	4
20	4	4	5	5	1	5
21	4	4	5	5	1	5
22	4	4	3	4	1	4

23	4	3	4	4	2	4
24	4	3	4	3	2	3
25	4	3	4	4	1	5
26	3	3	4	4	1	5
27	4	4	4	4	2	4
28	4	5	4	5	3	5
29	4	4	4	4	2	4
30	4	3	4	5	1	4
31	4	4	4	4	2	4
32	3	4	4	4	2	4
33	4	3	4	3	2	4
34	4	4	4	4	2	4
35	4	5	4	4	2	4
36	4	3	4	4	2	4
37	4	4	4	4	2	4
38	4	5	5	5	2	5
39	4	4	5	4	2	5
40	4	5	4	5	1	5
41	5	5	4	5	1	4
42	5	4	5	4	1	4
43	5	4	5	4	1	4
44	3	4	3	4	1	4
45	3	3	4	4	2	4
46	4	4	4	4	1	4
47	3	3	3	4	3	3
48	4	4	3	4	2	4
49	4	5	5	5	2	5
50	2	1	2	2	5	1
51	4	5	4	5	1	5
52	4	5	5	4	2	4
53	4	4	4	4	2	4
54	4	4	4	5	2	4
55	5	5	5	5	1	5
56	4	4	3	4	3	4
57	4	4	5	4	1	4
58	3	4	4	4	2	4
59	4	4	3	4	2	4
60	4	4	4	4	2	4
61	5	5	5	5	1	5
62	4	4	4	4	3	4
63	5	4	4	4	2	4
64	3	3	4	3	3	3

Lampiran 3
Analisis Deskriptif Responden Penelitian

1. Karakteristik Berdasarkan Jenis kelamin

Katagogi	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	33	50,8%
Perempuan	31	49,2%
Total	64	100%

2. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden

Katagori	Frekuensi	Persentase
SD/SMP	0	
SMA	10	15,4%
Diploma/sarjana muda	6	9,2%
S1/ Sarjana	48	75,4%
Pasca sarjana	0	

3. Karakteristik Berdasarkan Status Responden

Katagori	Frekuensi	Persentase
Belum menikah	47	73,8%
Menikah	17	26,2%

4. Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja Responden

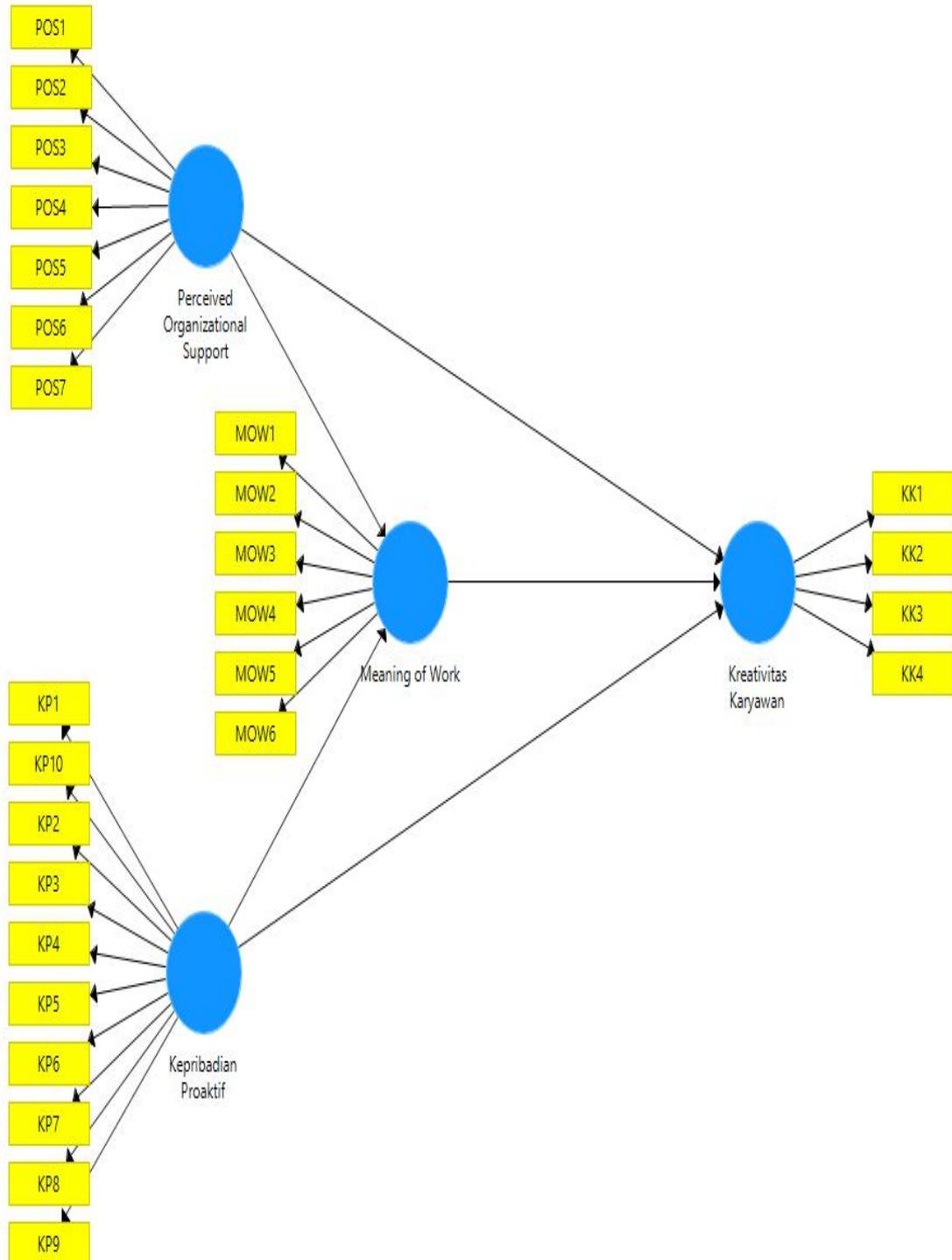
Kategori	Frekuensi	Persentase
< 2 tahun	30	48,4%
2-5 tahun	24	37,5%
5-10 tahun	8	12,5%
Lebih 10 tahun	2	1,6%

Lampiran 4
Tabel Faktor Loading

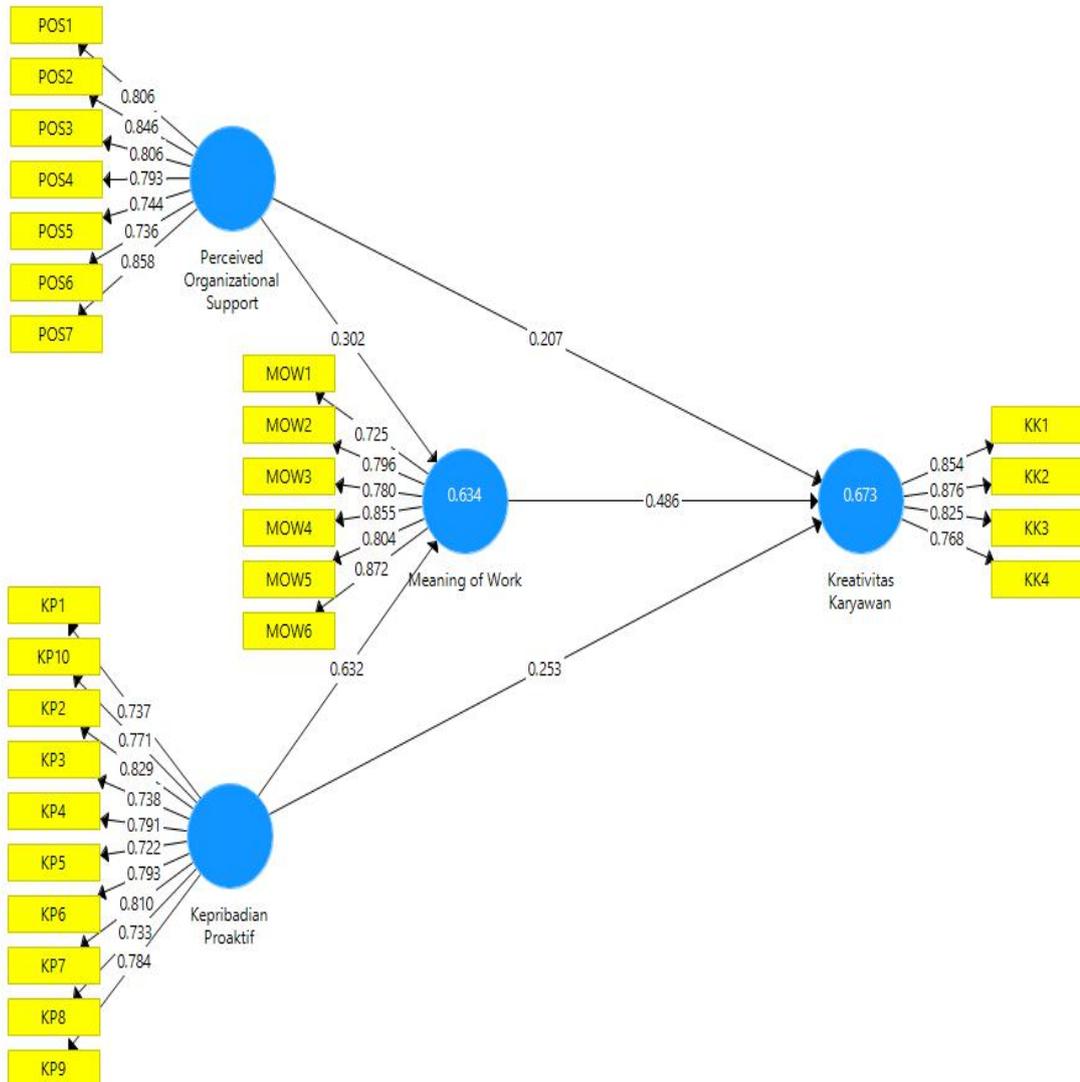
	Kepribadian Proaktif	Kreativitas Karyawan	Meaning of Work	Perceived Organizational Support
KK1		0.854		
KK2		0.876		
KK3		0.825		
KK4		0.768		
KP1	0.737			
KP10	0.771			
KP2	0.829			
KP3	0.738			
KP4	0.791			
KP5	0.722			
KP6	0.793			
KP7	0.810			
KP8	0.733			
KP9	0.784			
MOW1			0.725	
MOW2			0.796	
MOW3			0.780	
MOW4			0.855	
MOW5			0.804	
MOW6			0.872	
POS1				0.806
POS2				0.846
POS3				0.806
POS4				0.793
POS5				0.744
POS6				0.736
POS7				0.858

Lampiran 5

1. Kerangka pikiran



2. Analisis Outer Model



3. Analisis Inner Model

