

**PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT*  
DAN KEPERIBADIAN PROAKTIF TERHADAP KREATIVITAS  
KARYAWAN DENGAN *MEANING OF WORK* SEBAGAI PEMEDIASI  
DI PERUSAHAAN TEKNOLOGI INFORMASI (TI) DI YOGYAKARTA,  
JAKARTA, BATAM, BANTEN, DAN BOGOR**

**SKRIPSI**



**Oleh:**

**Nama : Zulfa Uliani**  
**Nomor Mahasiswa : 16311313**  
**Program Studi : Manajemen**  
**Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia**

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

**2020**

**PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT*  
DAN KEPERIBADIAN PROAKTIF TERHADAP KREATIVITAS  
KARYAWAN DENGAN *MEANING OF WORK* SEBAGAI PEMEDIASI  
DI PERUSAHAAN TEKNOLOGI INFORMASI (TI) DI YOGYAKARTA,  
JAKARTA, BATAM, BANTEN, DAN BOGOR**

**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 : Zulfa Uliani

No. Mahasiswa : 16311313

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**2020**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di sebuah 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 dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup untuk menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”

Batam, 11 Mei 2020

Penulis,



(Zulfa Uliani)

PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN KEPERIBADIAN  
PROAKTIF TERHADAP KREATIVITAS KARYAWAN DENGAN *MEANING OF  
WORK* SEBAGAI PEMEDIASI DI PERUSAHAAN TEKNOLOGI INFORMASI (TI)  
DI YOGYAKARTA, JAKARTA, BATAM, BANTEN, DAN BOGOR

SKRIPSI

Diajukan Oleh : Nama : Zulfa Uliani

No. Mahasiswa : 16311313

Batam, 12 Mei 2020

Telah disetujui dan disahkan oleh Dosen Pembimbing,



(Handrio Adhi Pradana, S.E.,M.Sc.)

# BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR/SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

**PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DAN KEPERIBADIAN  
PROAKTIF TERHADAP KREATIVITAS KARYAWAN DENGAN MEANING OF  
WORK SEBAGAI PEMEDIASI DI PERUSAHAAN TEKNOLOGI INFORMASI (TI) DI  
YOGYAKARTA, JAKARTA, BATAM, BANTEN DAN BOGOR**

Disusun Oleh : **ZULFA ULIANI**

Nomor Mahasiswa : **16311313**

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

Pada hari Jum'at, tanggal: 19 Juni 2020

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Handriyo Adhi Pradana, SE., M.Sc.

Penguji : Trias Setiawati, Dr., M.Si.



Mengetahui  
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika  
Universitas Islam Indonesia



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

## HALAMAN PERSEMBAHAN

*Alhamdulillah* rabbil'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.

Saya persembahkan tugas akhir/ skripsi ini dengan mengucapkan terima kasih yang sebanyak-banyaknya kepada:

1. Ayah tercinta dan terhebat, Zulkarnain Umar. Terima kasih ayah untuk semangat yang diberikan kepadaku, engkau sosok ayah terhebat.
2. Mama tercinta dan terkasih, Risda Uli. Terima kasih mama untuk do'a, semangat, motivasi, dan kasih sayang yang tidak terbatas. Engkau sosok mama penuh kasih sayang, pemberi semangat dan pendengar terbaik setiap ceritaku.
3. Saudara tercinta, abang aldi, adik afkar, serta keluarga besar. Terima kasih telah memberikan dukungan, doa, dan semangat kepada saya.
4. Sahabat tercinta, Rintan, Ayu dan Indah. Terima kasih sudah mau berproses bersama, hingga saat ini dan telah memberikan semangat serta menjadi tempat berkeluh kesah selama tiga tahun ini.
5. Mbak ku tersayang, mbak Bella. Terima kasih banyak telah membantu, memberikan semangat, dan mau direpotkan selama saya berada bangku perkuliahan serta mau mendengarkan keluh kesah saya selama kuliah.

## MOTTO

*Man Jadda Wajada*

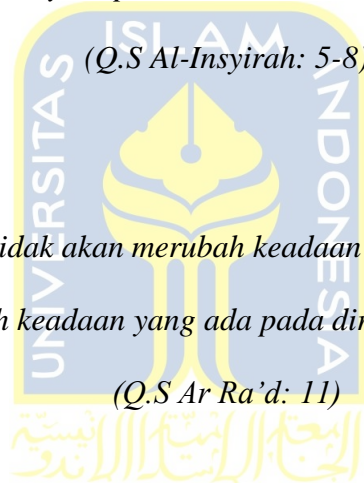
*Barang siapa yang bersungguh-sungguh pasti akan berhasil*

*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 kum, sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri*

*(Q.S Ar Ra'd: 11)*



**Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan Kepribadian Proaktif Terhadap Kreativitas Karyawan dengan *Meaning of Work* sebagai Pemediasi di Perusahaan Teknologi Informasi (TI) di Yogyakarta, Jakarta, Batam, Banten, dan Bogor**

**Zulfa Uliani**  
**Jurusan Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia**  
**ulianizulfa@gmail.com**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *perceived organizational support* dan kepribadian proaktif terhadap kreativitas karyawan melalui *meaning of work* sebagai pemediasi di Perusahaan Teknologi Informasi (TI) Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan data primer dalam pengambilan data yang diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 155 responden yang bekerja di Perusahaan Teknologi Informasi (TI) di 5 kota yaitu, dari Yogyakarta, Jakarta, Batam, Banten, dan Bogor. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier dengan menggunakan *software SPSS 22* 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 with the Meaning of Work as a Mediator in  
Information Technology (IT) Company at Yogyakarta, Jakarta, Batam,  
Banten, dan Bogor**

**Zulfa Uliani**

**Department Management, Faculty of Business and Economics, Islamic  
University of Indonesia**

**ulianizulfa@gmail.com**

**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 in Indonesia Information Technology (IT) Company. This research uses quantitative methods by using primary data in data collection obtained by distributing questionnaires. The number of samples in this study were 155 respondents who worked in Information Technology (IT) companies in 5 cities, namely, from Yogyakarta, Jakarta, Batam, Banten, and Bogor. Data analysis techniques using linear regression analysis, using SPSS 22 software to process data. The results showed that, perceived organizational support had a significant positive effect on meaning of work. Organizational support perceived positive significant positive effect on employee creativity. Proactive personality has a significant positive effect on meaning of 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.*

*Alhamdulillah* rabbil'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 dengan *Meaning of Work* sebagai Pemediasi di Perusahaan Teknologi Informasi (TI) Indonesia”. 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 terimakasih kepada:

1. Orang tua penulis, Mama dan Ayah terimakasih 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 Bapak Handrio Adhi Pradana, S.E, M.Sc. yang telah memberikan kesempatan, waktu, tenaga, dan pikiran sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini.
3. Pihak dari Perusahaan Teknologi Informasi (TI) yang telah memberikan izin

dalam melakukan penelitian dan mengumpulkan data untuk Menyusun penelitian ini.

4. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama menempuh studi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
5. Teman-teman mahasiswa Program Studi Manajemen yang tidak bisa disebutkan oleh penulis satu per satu yang telah memberikan semangat, do'a, dan dukugannya.
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*

Batam, 12 Mei 2020

Penulis,

Zulfa Uliani

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	i
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	ii
<b>HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME</b> .....	iii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iv
<b>BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI</b> .....	v
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	vi
<b>MOTTO</b> .....	vii
<b>ABSTRAK</b> .....	viii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	x
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xviii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xxi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xxi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	10
2.1 Penelitian Terdahulu.....	10
2.1.1 Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Meaning of Work</i> .....	10

2.1.2 Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap Kreativitas Karyawan .....	15
2.1.3 Pengaruh Kepribadian Proaktif terhadap <i>Meaning of Work</i> ..	20
2.1.4 Pengaruh Kepribadian Proaktif terhadap Kreativitas Karyawan .....	24
2.1.5 Pengaruh <i>Meaning of Work</i> terhadap Kreativitas Karyawan .	28
2.1.6 Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> Terhadap Kreativitas Karyawan dengan <i>Meaning of Work</i> Sebagai Variabel Pemediasi.....	32
2.1.7 Pengaruh Kepribadian Proaktif Terhadap Kreativitas Karyawan Dengan <i>Meaning of Work</i> Sebagai Variabel Mediasi.....	35
2.2 Landasan Teori.....	42
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	42
2.2.2 Kreativitas Karyawan.....	46
2.2.3 <i>Perceived Organizational Support</i> .....	49
2.2.4 Kepribadian Proaktif .....	53
2.2.5 <i>Meaning of Work</i> .....	56
2.3 Hubungan Antar Variabel.....	59
2.3.1 Hubungan <i>Perceived Organizational Support</i> dan <i>Meaning of Work</i> .....	59
2.3.2 Hubungan <i>Perceived Organizational Support</i> dan Kreativitas Karyawan .....	60
2.3.3 Hubungan Kepribadian Proaktif dan <i>Meaning of Work</i> .....	61

2.3.4	Hubungan Kepribadian Proaktif dan Kreativitas Karyawan .	62
2.3.5	Hubungan Kebermaknaan Kerja dan Kreativitas Karyawan .	64
2.3.6	Hubungan <i>Perceived Organizational Support</i> dan Kreativitas Karyawan Melalui <i>Meaning of Work</i> .....	65
2.3.7	Hubungan Kepribadian Proaktif dan Kreativitas Karyawan Melalui <i>Meaning of Work</i> .....	66
2.4	Kerangka Pemikiran Penelitian.....	67
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>		<b>69</b>
3.1	Pendekatan Penelitian.....	69
3.2	Lokasi Penelitian.....	69
3.3	Definisi Operasional.....	70
3.3.1	Variabel Independen.....	70
3.3.2	Variabel Dependen.....	71
3.3.3	Variabel Mediasi .....	72
3.4	Populasi dan Sampel.....	72
3.4.1	Populasi .....	72
3.4.2	Sampel .....	73
3.5	Jenis dan Teknik Pengumpulan Data .....	73
3.5.1	Jenis Data.....	73
3.5.2	Teknik Pengumpulan Data.....	74
3.6	Uji Instrumen Penelitian .....	75
3.6.1	Uji Validitas .....	75
3.6.2	Uji Reliabilitas .....	75
3.7	Metode Analisis Data .....	76

3.7.1 Analisis Deskriptif.....	76
3.7.2 Uji Asumsi Klasik .....	76
3.7.3 Uji Hipotesis .....	77
3.7.3.1 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	77
3.7.3.2 Analisis Regresi Linier Berganda .....	78
3.7.3.3 Sobel Test.....	81
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>82</b>
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	82
4.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	83
4.2.1 Hasil Uji Validitas .....	83
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas .....	85
4.3 Analisis Deskriptif.....	87
4.3.1 Analisis Karakteristik Responden.....	87
4.3.2 Analisis Deskriptif Variabel .....	89
4.3.2.1 Kreativitas Karyawan (Y).....	89
4.3.2.2 <i>Perceived Organizational Support</i> (X <sub>1</sub> ).....	91
4.3.2.3 Kepribadian Proaktif (X <sub>2</sub> ) .....	93
4.3.2.4 <i>Meaning of Work</i> (Z).....	95
4.3.3 Uji Asumsi Klasik .....	97
4.3.3.1 Uji Normalitas .....	97
4.3.3.2 Uji Multikolinearitas .....	98
4.3.3.3 Uji Heteroskedastitas.....	98
4.3.3.4 Rekapitulasi Hasil Uji Asumsi Klasik .....	99
4.4 Uji Hipotesis .....	100

4.4.1	Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Meaning of Work</i> .....	100
4.4.2	Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap Kreativitas Karyawan .....	103
4.4.3	Pengaruh Kepribadian Proaktif terhadap <i>Meaning of Work</i> .....	106
4.4.4	Pengaruh Kepribadian Proaktif terhadap Kreativitas Karyawan.....	110
4.4.5	Pengaruh <i>Meaning of Work</i> terhadap Kreativitas Karyawan.....	113
4.4.6	Uji Sobel Test .....	116
4.5	Pembahasan.....	119
4.5.1	Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Meaning of Work</i> .....	119
4.5.2	Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap Kreativitas Karyawan .....	120
4.5.3	Pengaruh Kepribadian Proaktif terhadap <i>Meaning of Work</i> .....	121
4.5.4	Pengaruh Kepribadian Proaktif terhadap Kreativitas Karyawan.....	121
4.5.5	Pengaruh <i>Meaning of Work</i> terhadap Kreativitas Karyawan.....	122
4.5.6	Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap Kreativitas Karyawan melalui <i>Meaning of Work</i> .....	123



4.5.7 Pengaruh Kepribadian Proaktif terhadap Kreativitas	
Karyawan Melalui <i>Meaning of Work</i> .....	124
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	126
5.1 Kesimpulan .....	126
5.2 Saran .....	127
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	129
<b>LAMPIRAN</b> .....	134



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Review Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> Terhadap <i>Meaning of Work</i> .....	14
Tabel 2.2	Review Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> Terhadap Kreativitas Karyawan .....	19
Tabel 2.3	Review Pengaruh Kepribadian Proaktif Terhadap <i>Meaning of Work</i> .....	22
Tabel 2.4	Review Kepribadian Proaktif Terhadap Kreativitas Karyawan .....	27
Tabel 2.5	Review Pengaruh <i>Meaning of Work</i> Terhadap Kreativitas Karyawan .....	31
Tabel 2.6	Review Jurnal Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> Terhadap Kreativitas Karyawan melalui <i>Meaning of Work</i> Sebagai Pemediasi .....	34
Tabel 2.7	Review Jurnal Pengaruh Kepribadian Proaktif Terhadap Kreativitas Karyawan melalui <i>Meaning of Work</i> Sebagai Pemediasi .....	38
Tabel 2.8	Review Teori Kreativitas Karyawan .....	39
Tabel 2.9	Review Teori <i>Perceived Organizational Support</i> .....	40
Tabel 2.10	Review Teori Kepribadian Proaktif .....	41
Tabel 2.11	Review Teori <i>Meaning of Work</i> .....	42
Tabel 4.1	Distribusi Pertanyaan Berdasarkan Variabel .....	83
Tabel 4.2	Hasil Analisis Uji Validitas .....	83
Tabel 4.3	<i>Rotated Component Matrix</i> .....	84
Tabel 4.4	Hasil Analisis Uji Reliabilitas .....	84
Tabel 4.5	Karakteristik Responden .....	87
Tabel 4.6	Interval Skala .....	89
Tabel 4.7	Penilaian Responden terhadap variabel Kreativitas Karyawan .....	89
Tabel 4.8	Frekuensi Variabel Kreativitas Karyawan .....	90
Tabel 4.9	Penilaian Responden terhadap variabel <i>Perceived Organizational Support</i> .....	91
Tabel 4.10	Frekuensi Variabel <i>Perceived Organizational Support</i> .....	92
Tabel 4.11	Penilaian Responden terhadap variabel Kepribadian Proaktif .....	93

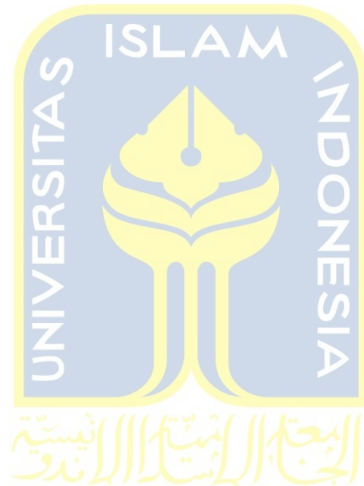
Tabel 4.12	Frekuensi Variabel Kepribadian Proaktif .....	94
Tabel 4.13	Penilaian Responden terhadap variabel <i>Meaning of Work</i> .....	95
Tabel 4.14	Frekuensi Variabel <i>Meaning of Work</i> .....	96
Tabel 4.15	Hasil Uji Normalitas .....	97
Tabel 4.16	Hasil Uji Multikolinearitas .....	98
Tabel 4.17	Hasil Uji Heteroskedastitas .....	99
Tabel 4.18	Rekapitulasi Hasil Uji Asumsi Klasik .....	99
Tabel 4.19	Hasil Analisis Regresi Linier <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Meaning of Work</i> .....	100
Tabel 4.20	Hasil Uji F <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Meaning</i> <i>of Work</i> .....	102
Tabel 4.21	Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) <i>Perceived Organizational</i> <i>Support</i> terhadap <i>Meaning of Work</i> .....	102
Tabel 4.22	Hasil Analisis Regresi <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap Kreativitas Karyawan .....	103
Tabel 4.23	Hasil Uji F <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap Kreativitas Karyawan .....	105
Tabel 4.24	Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap Kreativitas Karyawan .....	106
Tabel 4.25	Analisis regresi Kepribadian Proaktif terhadap <i>Meaning of Work</i> ( $X_2$ terhadap Z) .....	107
Tabel 4.26	Hasil Uji F Kepribadian Proaktif terhadap <i>Meaning of Work</i> .....	109
Tabel 4.27	Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Kepribadian Proaktif terhadap <i>Meaning of Work</i> .....	109
Tabel 4.28	Hasil Analisis Regresi Kepribadian Proaktif terhadap Kreativitas Karyawan ( $X_2$ terhadap Y) .....	110
Tabel 4.29	Hasil Uji F Kepribadian Proaktif terhadap Kreativitas Karyawan .....	112
Tabel 4.30	Koefisien Determinasi Kepribadian Proaktif terhadap Kreativitas Karyawan.....	112
Tabel 4.31	Analisis Regresi linier <i>Meaning of Work</i> terhadap Kreativitas Karyawan (Z terhadap Y) .....	113

Tabel 4.32	Hasil Uji F <i>Meaning of Work</i> terhadap Kreativitas Karyawan .....	115
Tabel 4.33	Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) <i>Meaning of Work</i> terhadap Kreativitas Karyawan .....	115
Tabel 4.34	Hasil Uji Sobel <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap Kreativitas Karyawan melalui <i>Meaning of Work</i> ( $X_1$ terhadap Y melalui Z) .....	116
Tabel 4.35	Hasil Uji Sobel Kepribadian Proaktif terhadap Kreativitas Karyawan melalui <i>Meaning of Work</i> ( $X_2$ terhadap Y melalui Z) ..	117
Tabel 4.36	Rekapitulasi Uji Hipotesis .....	118



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran Penelitian .....	68
Gambar 4.1	Rekapitulasi Karakteristik Responden .....	88
Gambar 4.2	Frekuensi Kreativitas Karyawan .....	90
Gambar 4.3	Frekuensi <i>Perceived Organizational Support</i> .....	92
Gambar 4.4	Frekuensi Kepribadian Proaktif .....	94
Gambar 4.5	Frekuensi <i>Meaning of Work</i> .....	96



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Hal
1. Kuesioner Penelitian .....	134
2. Tabulasi Identitas Responden .....	139
3. Tabulasi Kuesioner .....	144
4. Analisis Deskriptif Karakteristik Responden .....	161
5. Analisis Deskriptif Variabel .....	163
6. Uji Validitas .....	165
7. Uji Reliabilitas .....	166
8. Uji Asumsi Klasik .....	167
9. Analisis Regresi Linier ( Uji t, Uji F, Koefisien Determinasi) .....	168
10. Uji Sobel Test .....	172
11. Data Perusahaan yang Diteliti .....	173
12. Biodata Peneliti .....	174



# 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, W. A. (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 (Mahardhika, W. A., 2020). 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 membuat program “*brainstorm*” bagi para karyawannya di Amazon. Dengan program tersebut para karyawan dapat menuangkan kreativitas dan ide-ide cemerlang mereka (Mahardhika, W. A., 2020)

Definisi kreativitas karyawan menurut Zhou dan George (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 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* 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* (POS) merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kreativitas karyawan 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 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) memiliki hasil penelitian bahwa 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. Dikarenakan belum ditemukannya pengaruh negatif pada kepribadian proaktif terhadap *meaning of work*, oleh karena itu peneliti ingin menguji apakah terdapat pengaruh positif atau negatif pada temuan penelitian ini 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. Terdapat tiga temuan positif dan belum ditemukannya hasil negatif. 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 (TI) Indonesia. Perusahaan Teknologi Informasi (TI) merupakan perusahaan jasa yang mengembangkan berbagai bentuk informasi dan komunikasi berbasis *online*. Lokasi penelitian terdapat di beberapa kota di Indonesia, diantaranya Yogyakarta, Jakarta, Batam, Banten, dan Bogor. Dengan tersebarnya lokasi penelitian, pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner secara online dalam bentuk *google form*. Perusahaan Teknologi Informasi (TI) 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 Teknologi Informasi (TI) Indonesia.

## 1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah *perceived organizational support* berpengaruh positif signifikan terhadap *meaning of work*?
2. Apakah *perceived organizational support* berpengaruh positif signifikan terhadap kreativitas karyawan?
3. Apakah kepribadian proaktif berpengaruh positif signifikan terhadap secara *meaning of work*?
4. Apakah kepribadian proaktif berpengaruh positif signifikan terhadap kreativitas karyawan?
5. Apakah *meaning of work* berpengaruh positif signifikan terhadap kreativitas karyawan?
6. Apakah *meaning of work* memediasi pengaruh positif signifikan *perceived organizational support* terhadap kreativitas karyawan?
7. Apakah *meaning of work* memediasi pengaruh positif signifikan pada kepribadian proaktif terhadap kreativitas karyawan?

## 1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji apakah ada pengaruh positif signifikan signifikan *perceived organizational support* terhadap *meaning of work*.

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

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

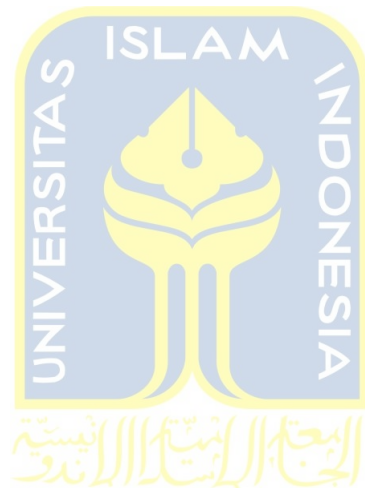
##### **1. Secara Konseptual**

Secara konseptual penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran secara nyata mengenai yang terjadi di suatu organisasi. Penelitian ini memberikan keadaan yang sesungguhnya yang terjadi di suatu organisasi, khususnya pada variabel kreativitas karyawan, *perceived organizational support* kepribadian proaktif dan *meaning of work*.

##### **2. Secara Manajerial**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan berkontribusi dalam mengembangkan pemikiran mengenai kreativitas

karyawan, dukungan organisasional persepsian, kepribadian proaktif, dan kebermaknaan kerja kepada perusahaan, manajer dan professional mengenai keadaan yang sebenarnya terjadi di perusahaan yang bergerak pada bidang teknologi informasi (TI).



## 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 *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 Infromasi (TI) Indonesia. 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 (TI) Indonesia. 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 (TI) Indonesia. 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 (TI) Indonesia dan penelitian De Clercq *et al.* (2019) tidak menggunakan variabel kepribadian proaktif dan kreativitas karyawan dalam penelitiannya.

**Tabel 2.1**  
**Review Pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) Terhadap**  
***Meaning of Work***

No	Identitas Jurnal	Variabel & Teori	Hasil Analisis
1	<p>Peng, A. C., Lin, H. E., Schaubroeck, J., McDonough, E. F., Hu, B., &amp; 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.</p> <p>Alat analisis: analisis faktor konfirmatori (CFA) dengan MPLUS 7.2  Sampel: 174 CEO</p>	<p><i>Employee Work Meaningfulness</i>  Lips-Wiersma dan Wright (2012)  Terdapat empat dimensi <i>meaningful work</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Developing the inner self</li> <li>-Unity with others</li> <li>-Service to others</li> <li>-Expressing full potential.</li> </ul> <p><i>Organizational Context</i>  Ostroff, Kinicki, dan Tamkins (2003)  Terdapat dua konteks dalam organisasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Organizational Culture</li> <li>-Climate</li> </ul>	<p>Terdapat pengaruh yang positif antara POS pada konteks organisasi terhadap <i>employee work meaningfulness</i></p>
2	<p>Wang, Z., &amp; 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)  Terdapat dua sumber <i>meaning of work</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Diri dan makna kerja (<i>the self and the meaning of work</i>)</li> <li>-Orang lain dan makna kerja (<i>others and meaning of work</i>)</li> </ul> <p><i>Perceived Organizational Support</i>  Eisenberger dan Huntington (1986)  Terdapat tiga anteseden POS:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Keadilan (<i>Fairness</i>)</li> <li>- Dukungan Supervisor (<i>Supervisor support</i>)</li> <li>-Reward dan Kondisi kerja (<i>Organizational reward and job conditions</i>)</li> </ul>	<p>Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif kepemimpinan etis terhadap <i>work meaningfulness</i> dengan POS sebagai variabel moderat.</p>

Lanjutan Tabel 2.1

No	Identitas Jurnal	Variabel & Teori	Hasil Analisis
3	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 (SEM)</i> , AMOS 20.0 Sampel: 303 responden	<i>Perceived organizational support (POS)</i> 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>Assumptions</i>	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>
4	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. Alat analisis: analisis faktor konfirmatori (CFA) Sampel: 202 responden	<i>Work meaningfulness</i> Hobfoll (2001) <i>conservation of resources (COR) theory</i> .  <i>Perceived organizational support</i> Eisenberger dan Huntington (1986) Terdapat tiga antecedent POS: -Keadilan ( <i>Fairness</i> ) - Dukungan Supervisor ( <i>Supervisor support</i> ) -Reward dan Kondisi kerja ( <i>Organizational reward and job conditions</i> )	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki <i>work meaningfulness</i> memiliki pengaruh negatif terhadap POS

Sumber: Data sekunder diolah, 2020

Berdasarkan pada penelitian yang dilakukan oleh Peng *et al.* (2016), Wang dan Xu (2019), Bhatnagar dan Aggarwal (2020), menunjukkan hasil bahwa *perceived organizational support (POS)* 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 (TI).

### **2.1.2 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 (TI) Indonesia dan penelitian DiLiello *et al.* (2011) tidak menggunakan variabel kepribadian proaktif dan *meaning of work* dalam penelitiannya.

2. Chomgxin dan Stephen (2013)

Penelitian yang dilakukan oleh Chomgxin 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 kreativitas karyawan. Penelitian yang ini menggunakan *structural equation modeling* (SEM) sebagai alat analisis dengan jumlah sebanyak 206 karyawan yang berkeja di Perbankan, Cina.

Persamaan penelitian 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 (TI) Indonesia 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 (TI) Indonesia 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 (TI) Indonesia dan penelitian Suifan *et al.* (2018) tidak menggunakan variabel kepribadian proaktif dan *meaning of work* dalam penelitiannya.

**Tabel 2.2**  
**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 <b>positif</b> terhadap kreativitas karyawan.
2	Chongxin, Yu & Stephen, J., Frenkel (2013) <i>Explaining Task Performance and Creativity from Perceived Organizational Support</i>	<i>Perceived organizational support</i> (POS) Eisenberger dan Huntington (1986) Terdapat tiga	POS memiliki pengaruh <b>positif</b> terhadap kreativitas karyawan.

Lanjutan Tabel 2.2

	<p><i>Theory: Which Mechanisms Are More Important?</i>  <i>Journal of Organizational Behavior</i>, 1165–1181                  Alat Analisis: <i>structural equation modeling</i> (SEM)                  Sampel: 206 karyawan</p>	<p>anteseden POS:                  -Keadilan (<i>Fairness</i>)                  - Dukungan Supervisor (<i>Supervisor support</i>)                  -Reward dan Kondisi kerja (<i>Organizational reward and job conditions</i>)</p> <p>Kreativitas karyawan Carmeli dan Schaubroeck (2007)</p>	
3	<p>Tang, G., Yu, B., Cooke, F. L., &amp; Chen, Y. (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.                  Alat analisis: <i>confirmatory factor analysis</i> (CFA)                  Sampel: 268 responden</p>	<p><i>Perceived organizational support</i>                  Eisenberger et al. (1986)</p> <p>Kreativitas karyawan Zhou dan George (2001)</p>	<p>POS memiliki pengaruh <b>positif</b> terhadap kreativitas karyawan.</p>
4	<p>Suifan, T. S., Abdallah, A. B., &amp; Al Janini, M. (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.                  Alat analisis: <i>structural equation modeling</i> (SEM)                  Sampel: 369 karyawan</p>	<p><i>Perceived organizational support</i>                  Rhoades dan Eisenberger (2002)</p> <p>Kreativitas karyawan Nilsson et al. (2013)</p>	<p>POS tidak memiliki pengaruh (<b>negatif</b>) terhadap kreativitas karyawan.</p>

Sumber: Data sekunder diolah, 2020.

Berdasarkan pada penelitian yang dilakukan oleh DiLiello *et al.* (2011), Chomgxin 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 (TI).

### **2.1.3 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 mengambil objek penelitian, para karyawan yang bekerja di Perusahaan Teknologi Informasi (TI) Indonesia 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 (TI) Indonesia.

### 3. Fletcher dan Schofield (2019)

Penelitian yang dilakukan oleh Fletcher dan Schofield (2019) dengan judul “*Facilitating Meaningfulness in The Workplace: A Field Intervention Study.*” Pada penelitian ini 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, jika pada penelitian ini mengambil objek penelitian pada tiga perusahaan di Inggris, sedangkan penelitian yang dilakukan mengambil objek penelitian, karyawan yang bekerja di Perusahaan Teknologi Informasi (TI) Indonesia.

**Tabel 2.3**  
**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</i>	Kepribadian proaktif Bateman and Crant (1993) Dimensi kepribadian <i>Big Five</i> : <i>-Neuroticism</i>	Kepribadian proaktif memiliki pengaruh <b>positif</b>

Lanjutan Tabel 2.3

	<p><i>Characteristics on The Proactive Personality-Organizational Citizenship Behavior Relationship Leadership and Organization Development Journal, 34(8), 724–740.</i>                  Alat analisis: regresi linier hirarkis                  Sampel: 178 supervisor</p>	<p>-Extraversion                  -Openness                  -Agreeableness                  -Conscientiousness</p> <p><i>Meaning of work Spreitzer (1995) Psychological empowerment</i></p>	<p>terhadap <i>meaning of work</i>.</p>
	<p>Akgunduz, Y., Alkan, C., &amp; Gök, Ö. A. (2018) <i>Perceived Organizational Support, Employee Creativity and Proactive Personality: The Mediating Effect of Meaning of Work Journal of Hospitality and Tourism Management, 34, 105–114</i>                  Alat analisis: <i>Struktural equational model (SEM)</i>                  Sampel: 274 responden</p>	<p>Kepribadian proaktif Bateman and Crant (1993) Dimensi kepribadian <i>Big Five</i>:                  -Neuroticism                  -Extraversion                  -Openness                  -Agreeableness                  -Conscientiousness</p>	<p>Kepribadian proaktif memiliki pengaruh <b>positif</b> terhadap <i>meaning of work</i>.</p>
3	<p>Fletcher, L., &amp; Schofield, K. (2019) <i>Facilitating Meaningfulness in The Workplace: A Field Intervention Study. International Journal of Human Resource Management, 0(0), 1–29.</i>                  Alat analisis: <i>Confirmatory factor analysis (CFA)</i>                  Sampel: 80 karyawan di tiga perusahaan, yaitu perusahaan layanan, pertahanan dan keamanan, serta keuangan</p>	<p>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</p> <p><i>Meaning of work May et al. (2004)</i>                  -Perceived meaningfulness significance                  -Worth significance                  -Importance of the work role to one's self</p>	<p>Kepribadian proaktif adanya pengaruh <b>positif</b> terhadap <i>meaning of work</i>.</p>

Sumber: Data sekunder diolah, 2020

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 (TI).

#### **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 (TI) Indonesia 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 (TI) Indonesia 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 (TI) Indonesia 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 (TI) Indonesia dan penelitian ini tidak menggunakan variabel *perceived organizational support* dan *meaning of work* dalam penelitiannya.

**Tabel 2.4**  
**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 Zhou dan George (2001) - <i>Feedback from coworkers</i>	Kepribadian proaktif memiliki pengaruh <b>positif</b> terhadap kreativitas karyawan

Lanjutan Tabel 2.4

		-Coworker helping and support -Perceived organizational support for creativity.	
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. Creativity Research Journal, 22(1), 37–45.</i> Alat analisis: regresi berganda hirarki Sampel: 157 karyawan	Kepribadian proaktif Seibert <i>et al.</i> (1999)  Kreativitas karyawan Zhou dan George (2001)	Pengaruh <b>positif</b> 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 Jurnal Bisnis Darmajaya, 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 <b>positif</b> terhadap kreativitas karyawan
4	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: <i>confirmatory factor analysis</i> (CFA) Sampel: 283 karyawan	Kepribadian proaktif Bateman dan Crant (1993) Dimensi kepribadian <i>Big Five</i> : -Neuroticism -Extraversion -Openness -Agreeableness -Conscientiousness  Kreativitas karyawan Sternberg dan Lubart (1999) <i>Intrinsic motivation</i>	Kepribadian proaktif tidak memiliki pengaruh ( <b>negatif</b> ) terhadap kreativitas karyawan

Sumber: Data sekunder diolah, 2020.

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 (TI).

#### **2.1.5 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 (TI) Indonesia 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 (TI) Indonesia 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), Indonesia dan penelitian ini tidak menggunakan variabel *perceived organizational support* dan kepribadian proaktif dalam penelitiannya.

**Tabel 2.5**  
**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 et al. (1999)	<i>Meaning of work</i> berpengaruh <b>positif</b> 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 <b>positif</b> 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 et al. (2004)  Kreativitas karyawan Zhou dan George (2001)	<i>Meaning of work</i> berpengaruh <b>positif</b> terhadap kreativitas karyawan di tempat kerja.

Sumber: Data sekunder diolah, 2020

Berdasarkan pada penelitian yang dilakukan oleh *Cohen-Meitar et al.* (2009), Tavares (2016), Chaudhary dan Akhouri (2019) menunjukkan

hasil bahwa 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 adalah 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 (TI).

#### **2.1.6 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 (TI), Indonesia 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.*” Pada penelitian ini 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 baerada di Kanada, sedangkan penelitian yang akan dilakukan mengambil objek penelitian pada karyawan yang bekerja di Perusahaan Teknologi Informasi (TI), Indonesia 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 (TI), Indonesia 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: structural equation modeling (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> -Meaning -Competence -Self-determination -Impact.	<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> -Task variety -Identity and significance -Feedback -Autonomy.  <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 Zhou dan George (2001)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>meaning of work</i> memediasi pengaruh positif terhadap kreativitas karyawan di tempat kerja.

Sumber: Data sekunder diolah, 2020

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 (TI).

#### **2.1.7 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, sedangkan penelitian yang dilakukan mengambil objek penelitian, karyawan yang bekerja di Perusahaan Teknologi Informasi (TI) Indonesia.

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 (TI) Indonesia.

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, sedangkan penelitian yang dilakukan mengambil objek penelitian, karyawan yang bekerja di Perusahaan Teknologi Informasi (TI) Indonesia.

**Tabel 2.7**  
**Review Jurnal Pengaruh Kepribadian Proaktif Terhadap Kreativitas Karyawan melalui *Meaning of Work* Sebagai Pemediasi**

No	Identitas Jurnal	Variabel & Teori	Hasil Analisis
1	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	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 Zhou dan George (2001) <i>Meaning of work</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>meaning of work</i> memediasi pengaruh positif terhadap kepribadian proaktif dan kreativitas karyawan

		Rosso <i>et al.</i> (2010) -Self-esteem -Work environment -Spiritual life	
--	--	------------------------------------------------------------------------------------	--

Lanjutan Tabel 2.7

2	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	Kepribadian proaktif Bateman dan Crant (1993) Dimensi kepribadian <i>Big Five</i> : -Neuroticism -Extraversion -Openness -Agreeableness -Conscientiousness  Kreativitas karyawan Shalley dan Gilson (2004)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel <i>meaning of work</i> memediasi pengaruh positif terhadap kepemimpinan tranformasional dalam konteks kepribadian proaktif.
3	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	Kepribadian proaktif Bateman dan Crant (1993) Dimensi kepribadian <i>Big Five</i> : -Neuroticism -Extraversion -Openness -Agreeableness -Conscientiousness  Kreativitas karyawan Hochwarter <i>et al.</i> (2006).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian proaktif berpengaruh positif terhadap kreativitas karyawan.

Sumber: Data sekunder diolah, 2020

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

keaktivitas 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 (TI).

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:

**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) <i>Linking Transformational Leadership and Employee Creativity in The Hospitality Industry: The Influences of Creative Role Identity, Creative Self-Efficacy, and Job Complexity.</i> 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> Creativity Research Journal, 21(4), 361–375.			



Li et al. (2019) <i>The effect of individual task conflict on employee creativity: A moderated</i>		
-------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

Lanjutan Tabel 2.8

<i>mediation model.</i> Thinking Skills and Creativity, 31(1), 112–124.	Zhou dan George (2001)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Useful feedback from coworkers</li> <li>- Coworker helping and support</li> <li>- Perceived organizational support for creativity.</li> </ul>
Tang et al. (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.		
Kim et al. (2009) <i>Proactive Personality, Employee Creativity, and newcomer outcomes: A longitudinal study.</i> <i>Journal of Business and Psychology</i> , 24(1), 93–103.		
Kim et al (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.		
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.		
Suifan et al. (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.	Nilsson et al. (2013)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Experience</li> <li>- Divergent thinking</li> <li>- Psychological empowerment</li> <li>- Rewards</li> </ul>

Sumber: Data sekunder diolah, 2020

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 culture</i> - <i>Climate</i>	Teori POS yang digunakan pada penelitian ini yaitu dari Rhodes dan Eisenberger (2002) yang mengembangkan indikator pengukuran sebagai berikut: - Keadilan - 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</i>	Rhodes dan Eisenberger (2002)	- Keadilan - Dukungan Supervisor - <i>Reward</i> dan Kondisi kerja.	

Support. Journal of Business Ethics, 156(4), 919–940.			
-------------------------------------------------------------	--	--	--

Lanjutan Tabel 2.9

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.			

Sumber: Data sekunder diolah, 2020

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**

<b>Jurnal</b>	<b>Teori</b>	<b>Indikator</b>	<b>Teori yang dipakai</b>
Liguori <i>et al.</i> (2013) <i>The Moderating Effect of Perceived Job Characteristics on The Proactive Personality-Organizational Citizenship Behavior Relationship Leadership and Organization Development Journal</i> , 34(8), 724–740.	Bateman and Crant (1993)	Dimensi kepribadian <i>Big Five</i> : -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. Journal of Hospitality and Tourism Management</i> , 34, 105–114.			

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.			
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

Lanjutan Tabel 2.10

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			
Horng <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.			

Sumber: Data sekunder diolah, 2020

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 Horng *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***

<b>Jurnal</b>	<b>Teori</b>	<b>Indikator</b>	<b>Teori yang dipakai</b>
Maharaj dan Schlechter (2007)	Harpaz dan Fu (2002)	- <i>Work centrality as a life role</i>	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: - <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)		- <i>Societal norms regarding work: entitlement and obligation</i>	
Jung dan Yoon (2016)		- <i>Valued work outcomes</i>	
Arnold <i>et al.</i> (2007)		- <i>Importance of work goals</i> - <i>Work role identification</i>	

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 (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. Perencanaan, merupakan fungsi dalam merencanakan calon tenaga kerja yang dibutuhkan dengan memperhatikan kriteria dan spesifikasi pekerjaan yang dibutuhkan oleh perusahaan
- b. Pengorganisasian, merupakan proses dalam merancang struktur dari berbagai posisi dalam organisasi atau perusahaan.
- c. Pengarahan, merupakan fungsi untuk membujuk, mengajak, dan mengarahkan karyawan agar dapat bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi.
- d. Pengendalian, merupakan kegiatan dalam menetapkan standar dan melihat kinerja secara actual, serta membandingkan dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya dan mengambil tindakan korektif.
- e. Pengadaan, merupakan suatu proses untuk menarik, menyeleksi, menempatkan, mengorientasi, dan menginduksi dalam rangka memperoleh sumber daya manusia yang sesuai dengan spesifikasi yang dibutuhkan oleh organisasi.
- f. 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.
- g. Kompensasi, merupakan pemberian imbalan kepada karyawan sebagai balas jasa baik secara langsung maupun tidak langsung.
- h. Pengintergrasian, merupakan suatu proses penyatuan kepentingan dari tiap sumber daya manusia di dalam organisasi, baik kepentingan karyawan sendiri maupun kepentingan organisasi.
- i. Pemeliharaan, merupakan serangkaian aktivitas untuk meningkatkan, memelihara, dan menjaga kondisi jasmani, rohani, serta tingkat



- loyalitas pekerja demi tercapainya tujuan organisasi.
- j. Kedisiplinan, merupakan fungsi penegakan dan penertiban dalam rangka mematuhi kebijakan dan norma yang berlaku di dalam suatu organisasi.
  - k. Pemberhentian, merupakan pemutusan hubungan kerja (PHK) karyawan oleh organisasi, dikarenakan kondisi dan situasi tertentu.
  - l.

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

### 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 Thompson (2017) terdapat dua pendekatan manajemen sumber daya manusia. Berikut dua pendekatan yang dikemukakan oleh Beardwell dan Thompson (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.

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

Tantangan-tantangan 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.

## **2. 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. 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.

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. 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.

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

### 3. 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 Knowledge*

Merupakan faktor yang membentuk 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.

b. *The Role of Job Self-Efficacy*

Merupakan pandangan keyakinan secara umum, mengenai suatu pekerjaan dan kemampuan untuk melakukan pekerjaan. Keyakinan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan penting sebelum menyakinkan diri pada kemampuan untuk menjadi kreatif.

c. *The Role of Supervisor Behavior*

Merupakan bagian internal dalam membangun keyakinan pada karyawan. Atasan merupakan pemeran penting pada *creative self efficacy*. Atasan memberikan keyakinan bahwa karyawan memiliki kreativitas didalam diri mereka.

d. *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.

Menurut Yu dan Frenkel (2012), *perceived organizational support* cenderung menimbulkan kewajiban bagi karyawan untuk peduli dan membantu dalam mencapai tujuan organisasi. Dikarenakan dukungan organisasi dianggap sebagai perlakuan yang menguntungkan

bagi karyawan dan berkembangnya hubungan pertukaran sosial antara organisasi dan karyawan yang mendorong karyawan untuk membalas dukungan telah diberikan oleh organisasi.

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 mempresepsikan 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:

1. 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 interpersonal dalam alokasi sumber daya, termasuk memperlakukan karyawan dengan rasa hormat dan bermartabat serta memberikan informasi kepada karyawan mengenai bagaimana hasil yang harus mereka capai.
2. 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.

### 3. *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. 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.

### b. 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.

c. 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.

d. 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.

e. 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.

Kepribadian proaktif menurut Bateman dan Crant (1993) mencakup lima faktor diatas. Faktor tersebut dapat mendorong karyawan untuk dapat memiliki kepribadian proaktif didalam dirinya.

### 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:

- Saya terus mencari cara baru untuk meningkatkan kualitas hidup saya.
- Di mana pun berada, saya menjadi kekuatan yang kuat untuk perubahan konstruktif.
- Saya sangat bersemangat ketika ide saya menjadi nyata.

- Jika saya melihat sesuatu yang tidak saya sukai, saya memperbaikinya.
- 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.
- Saya unggul dalam mengidentifikasi peluang.
- Saya selalu mencari cara yang lebih baik untuk melakukan sesuatu.
- Jika saya percaya pada suatu ide, tidak ada halangan yang akan mencegah saya mewujudkannya
- Saya bisa melihat peluang yang baik jauh sebelum orang lain melihatnya.

### 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 signifikasi, 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 *Meaning of Work***

Organisasi yang mampu mengapresiasi kontribusi hasil kerja karyawannya, nantinya dapat meningkatkan kepuasan kerja dan menurunkan tingkat *turnover* dari karyawan. Karyawan yang merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting bagi organisasi, mereka akan bekerja secara sepenuh hati dan menganggap bahwa pekerjaan tersebut penting bagi hidupnya. Ketika karyawan mempersepsikan bahwa mereka di dukung oleh organisasi secara penuh dalam segala aspek pekerjaan, nantinya dapat meningkatkan makna kerja bagi mereka. Karyawan beranggapan bahwa pekerjaan tersebut terdapat makna bagi kehidupannya.

Pernyataan diatas mendukung penelitian yang dilakukan oleh Wang dan Xu (2019), penelitian dilakukan pada industri manufaktur di Cina. Penelitian yang dilakukan Bhatnagar dan Aggarwal (2020), penelitian dilakukan pada beberapa industri di India yaitu pada perbankan, konsultan, dan layanan teknologi informasi. Penelitian yang dilakukan oleh Peng *et al.* (2016) dilakukan pada beberapa bidang industri diantaranya, telekomunikasi, ritel, manufaktur, perhotelan dan perbankan di Beijing. Berdasarkan pada tiga penelitian sebelumnya menunjukkan hasil bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif signifikan terhadap *meaning of work*. Pada penelitian ini akan menggunakan Perusahaan

Teknologi Informasi (TI) sebagai responden dalam penelitian.

H1 : Terdapat pengaruh positif signifikan *perceived organizational support* terhadap *meaning of work*.

### **2.3.2 Hubungan *Perceived Organizational Support* dan Kreativitas Karyawan**

Karyawan yang mempersepsikan bahwa organisasi memenuhi kesejahteraan dan menghargai hasil kerja mereka dalam bekerja, dapat meningkatkan kontribusi yang lebih dalam bekerja bagi karyawan. 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, dikarenakan organisasi memberikan fasilitas dan kesejahteraan yang baik kepada mereka. Dengan dukungan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan nantinya dapat meningkatkan kreativitas dari karyawan. Karyawan yang kreatif dapat berpikir secara inovatif dalam menyelesaikan masalah yang terjadi di dalam organisasi.

Pernyataan diatas mendukung penelitian yang dilakukan oleh DiLiello et al. (2011), penelitian dilakukan pada departemen keamanan di Amerika Serikat. Penelitian yang dilakukan oleh Tang *et al.* (2017), penelitian dilakukan pada perusahaan kimia pestisida di Cina. Penelitian yang dilakukan oleh Chomgxin dan Stephen (2013), penelitian dilakukan

pada pada karyawan perbankan yang berada di Cina. Berdasarkan pada tiga penelitian sebelumnya menunjukkan hasil bahwa *perceived organizational support* (POS) berpengaruh positif signifikan terhadap kreativitas karyawan. Pada penelitian ini akan menggunakan Perusahaan Teknologi Informasi (TI) sebagai responden dalam penelitian. Teori yang digunakan pada penelitian ini adalah teori POS, Rhoades dan Eisenberger (2002) dan teori kreativitas karyawan Tierney dan Farmer (2002).

H2 : Terdapat pengaruh secara positif signifikan *perceived organizational support* terhadap kreativitas karyawan.

### **2.3.3 Hubungan Kepribadian Proaktif dan *Meaning of Work***

Karyawan yang memiliki kepribadian dengan rasa ingin tahu yang tinggi, mampu melihat peluang, dan memiliki inisiatif merupakan 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.

Pernyataan diatas mendukung penelitian yang dilakukan oleh Liguori *et al.* (2013), penelitian dilakukan berbagai industri, yaitu transportasi, penjualan, konstruksi, dan telekomunikasi yang berada di Amerika. Penelitian yang dilakukan oleh Akgunduz *et al.* (2018), penelitian dilakukan pada industri perhotelan yang berada di Turki. Penelitian yang dilakukan oleh Fletcher dan Schofield (2019), penelitian dilakukan pada pada tiga perusahaan, yaitu perusahaan layanan, pertahanan dan keamanan, serta keuangan yang berada di Inggris. Berdasarkan pada tiga penelitian sebelumnya menunjukkan hasil bahwa kepribadian proaktif berpengaruh positif signifikan terhadap *meaning of work*. Pada penelitian ini menggunakan variabel kepribadian proaktif dan *meaning of work* menggunakan Perusahaan Teknologi Informasi (TI) sebagai responden dalam penelitian. Teori yang digunakan pada penelitian yang akan dilakukan adalah teori kepribadian proaktif Bateman dan Crant (1993) dan teori *meaning of work* Harpaz dan Fu (2002).

H3 : Terdapat pengaruh positif signifikan kepribadian proaktif terhadap *meaning of work*.

#### **2.3.4 Hubungan Kepribadian Proaktif dan Kreativitas Karyawan**

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.

Pernyataan diatas mendukung penelitian yang dilakukan oleh Kim *et al.* (2009), penelitian dilakukan di berbagai jenis sektor, seperti sektor keuangan, layanan, teknologi informasi, dan pendidikan yang berada di Hongkong. Penelitian yang dilakukan oleh Kim *et al.* (2010), penelitian 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 sebelumnya menunjukkan hasil bahwa kepribadian proaktif berpengaruh positif signifikan terhadap kreativitas karyawan. Pada penelitian ini menggunakan variabel kepribadian proaktif dan kreativitas karyawan yang menggunakan Perusahaan Teknologi Informasi (TI) sebagai responden dalam penelitian. Teori yang digunakan pada penelitian yang akan dilakukan adalah teori kepribadian proaktif Bateman dan Crant (1993) dan teori kreativitas karyawan Tierney dan Farmer (2002).

H4 : Terdapat pengaruh positif signifikan kepribadian proaktif dan kreativitas karyawan.

### **2.3.5 Hubungan *Meaning of Work* dan Kreativitas Karyawan**

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.

Pernyataan diatas mendukung penelitian yang dilakukan oleh Cohen-Meitar *et al.* (2009), penelitian dilakukan di perusahaan multinasional yaitu, perusahaan minuman dan perusahaan *hardware* dan *software* yang berada di

Rumania. Penelitian yang dilakukan oleh Tavares (2016), penelitian dilakukan pada satu salah toko lokal perusahaan nasional, bisnis distribusi yang berada di Portugal. Penelitian yang dilakukan oleh Chaudhary dan Akhouri (2019), penelitian dilakukan pada perusahaan teknologi informasi yang berada di India. Berdasarkan pada tiga penelitian sebelumnya menunjukkan hasil bahwa *meaning of work* berpengaruh positif signifikan terhadap kreativitas karyawan. Pada penelitian ini menggunakan variabel *meaning of work* dan kreativitas karyawan yang menggunakan Perusahaan Teknologi Informasi (TI) sebagai responden dalam penelitian. Teori yang digunakan pada penelitian yang akan dilakukan adalah teori Harpaz dan Fu (2002) sebagai teori *meaning of work* dan teori Tierney dan Farmer (2002) sebagai teori kreativitas karyawan.

H5 : Terdapat pengaruh positif signifikan *meaning of work* terhadap kreativitas karyawan

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

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).

Pernyataan diatas mendukung penelitian yang dilakukan oleh Bhatnagar dan Aggarwal (2020), penelitian dilakukan di berbagai industri di India seperti, perbankan dan konsultasi, serta layanan teknologi informasi. Penelitian yang dilakukan oleh Arnold *et al.* (2007), penelitian dilakukan di rumah sakit yang berada di Kanada. Penelitian yang dilakukan oleh Chaudhary dan Akhouri (2019), penelitian dilakukan pada perusahaan teknologi informasi yang berada di India. Berdasarkan pada tiga penelitian sebelumnya menunjukkan hasil bahwa *meaning of work* memediasi secara positif signifikan pengaruh *perceived organizational support* (POS) terhadap kreativitas karyawan. Pada penelitian ini menggunakan variabel *meaning of work*, POS, dan kreativitas karyawan yang menggunakan Perusahaan Teknologi Informasi (TI) sebagai responden dalam penelitian. Teori yang digunakan pada penelitian adalah teori Harpaz dan Fu (2002) sebagai teori *meaning of work*, teori Rhodes dan Eisenberger (2002) sebagai teori POS, dan teori Tierney dan Farmer (2002) sebagai teori kreativitas karyawan.

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

### **2.3.7 Hubungan Kepribadian Proaktif dan Kreativitas Karyawan melalui *Meaning of Work***

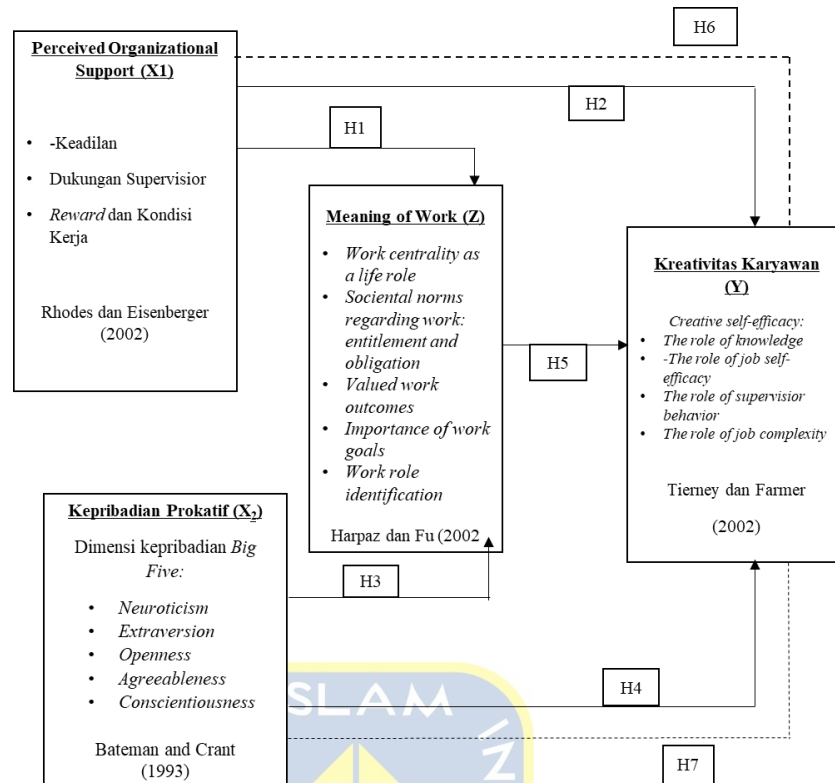
Karyawan yang memiliki kepribadian proaktif mendorong hasil yang positif bagi organisasi. Kepribadian proaktif merupakan faktor penting untuk meningkatkan kreativitas karyawan dalam organisasi. Karyawan proaktif memiliki inisiatif yang tinggi, mengidentifikasi peluang, dan berpikir secara kreatif. Karyawan 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.

Pernyataan di atas mendukung penelitian yang dilakukan oleh Akgunduz *et al.* (2018), penelitian dilakukan di industri perhotelan yang berada di Turki. Penelitian yang dilakukan oleh Joo *et al.* (2014), penelitian dilakukan di beberapa industri yaitu, manufaktur, konstruksi, perdagangan, dan telekomunikasi yang berada di Korea Selatan. Penelitian yang dilakukan oleh Horng *et al.* (2016), penelitian dilakukan industri perhotelan dan agen perjalanan yang berada di Taiwan. Berdasarkan pada tiga penelitian sebelumnya menunjukkan hasil bahwa *meaning of work* memediasi secara positif signifikan pengaruh kepribadian proaktif terhadap kreativitas karyawan. Pada penelitian ini menggunakan variabel *meaning of work*, kepribadian proaktif, dan kreativitas karyawan yang menggunakan Perusahaan Teknologi Informasi (TI) sebagai responden dalam penelitian. Teori yang digunakan pada penelitian adalah teori Harpaz dan Fu (2002) sebagai teori *meaning of work*, teori Bateman dan Crant (2002) sebagai teori kepribadian proaktif, dan teori Tierney dan Farmer (2002) sebagai teori kreativitas karyawan.

H7 : *Meaning of work* memediasi hubungan antara kepribadian proaktif dan kreativitas karyawan.

## 2.4 Kerangka Pemikiran Penelitian

Berdasarkan teori pada 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 (H<sub>2</sub>) dan kepribadian proaktif terhadap kreativitas karyawan (H<sub>4</sub>). Berikut model kerangka penelitiannya:



**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 beberapa perusahaan teknologi informasi yang terletak di beberapa kota di Indonesia. Perusahaan Teknologi Informasi (IT) merupakan perusahaan yang menyediakan jasa perancangan, pengembangan dan pengimplementasian sistem informasi berbasis komputer. Pada penelitian ini lokasi penelitian berada di beberapa kota yang berbeda dengan fokus utama pada perusahaan teknologi informasi yang berlokasi pada beberapa kota di Indonesia, kota-kota tersebut diantaranya, Yogyakarta, Jakarta, Bogor, Batam dan Banten. Peneliti ingin mengetahui bagaimana setiap perusahaan merespon pertanyaan dari masing-masing variabel yang diteliti. Lokasi yang berbeda pada penelitian ini nantinya dapat melihat kecenderungan jawaban dari masing-masing responden dalam penelitian yang tersebar di beberapa tempat.

### 3.3 Definisi Operasional

#### 3.3.1 Variabel Independen

##### 1. *Perceived Organizational Support*

*Perceived organizational support* (POS) adalah bagaimana karyawan pada perusahaan teknologi informasi (TI) 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 menghargai upaya atau usaha saya.
- Organisasi tidak mengapresiasi kerja keras saya.
- Organisasi mengabaikan keluhan atau aspirasi saya.
- Organisasi sangat peduli dengan kesejahteraan saya.
- Organisasi tetap tidak menghargai saya, meski saya melakukan pekerjaan dengan baik.
- Organisasi peduli pada kepuasan saya terkait pekerjaan.
- Organisasi tidak memberikan perhatian yang cukup untuk saya.

##### 2. **Kepribadian Proaktif**

Kepribadian proaktif adalah bagaimana karyawan yang bekerja di Perusahaan Teknologi Informasi (TI) dituntut untuk dapat berpikir secara inovatif dan kreatif serta dapat melihat peluang yang menguntungkan

bagi organisasi. Karyawan dengan pribadi yang proaktif dapat mendorong 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 berada, saya menjadi kekuatan yang kuat untuk perubahan konstruktif.
- Saya sangat bersemangat ketika ide saya menjadi nyata.
- Tidak peduli apa pun kemungkinannya, jika saya yakin pada sesuatu saya akan mewujudkannya.
- Saya suka menjadi yang terdepan dalam ide, meski berbeda pendapat dengan orang lain.
- Saya selalu mencari cara yang lebih baik untuk melakukan sesuatu.
- Jika saya percaya pada suatu ide, tidak ada halangan yang akan mencegah saya mewujudkannya.
- 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 Teknologi Informasi (TI), 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 mengidentifikasi peluang dan cara-cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan.
- Saya mencari ide dan cara baru untuk menyelesaikan masalah.
- Saya menghasilkan ide-ide baru terkait pekerjaan yang dapat dieksekusi.
- Saya menunjukkan orisinalitas dalam pekerjaan saya.

### 3.3.3 Variabel Mediasi

#### 1. *Meaning of Work*

*Meaning of work* merupakan bagaimana karyawan di Perusahaan Teknologi Informasi (TI) 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 (TI) yang berada di beberapa kota di Indonesia. Kota tersebut diantaranya, Yogyakarta, Jakarta, Batam, Banten, dan Bogor. Populasi dalam penelitian ini memiliki jumlah yang cukup banyak, oleh karena itu peneliti menentukan pengambilan sampel sebanyak 155 responden. Dengan begitu seluruh karyawan yang bekerja di Perusahaan Teknologi Informasi di 5 kota yaitu Yogyakarta, Jakarta, Batam, Banten, dan Bogor.

#### **3.4.2 Sampel**

Pada penelitian ini pengambilan sampel menggunakan Teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan teknik *non-probability sampling* yang di mana penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Dengan kata lain, sampel disesuaikan dengan kriteria-kriteria dalam penelitian yang didasarkan pada tujuan atau permasalahan penelitian. Kriteria dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada perusahaan

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 kuesioner kepada karyawan di Perusahaan Teknologi Informasi yang berada di beberapa kota di Indonesia.

##### **2. Data Sekunder**

Data yang dikumpulkan dari sumber yang telah dipublikasikan 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 Teknologi Informasi (TI).

#### **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. Kuesioner disebarkan kepada karyawan perusahaan teknologi informasi pada beberapa perusahaan yang ada di Indonesia, baik secara langsung maupun pengisian melalui *google form* secara online. Demografi responden didapatkan dengan mengisi kuesioner data diri, data tersebut hanya akan digunakan oleh peneliti untuk kepentingan penelitian dan menjaga kerahasia responden. Perkiraan data

terkumpul sekitar 1 bulan, dimulai dari bulan Maret hingga bulan April.

## 1. Kuesioner

Dalam penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data. Peneliti membuat beberapa pertanyaan mengenai hal-hal yang ingin diketahui berkaitan dengan penelitian. Data yang dikumpulkan berdasarkan dari hasil kuesioner yang diisi oleh karyawan perusahaan teknologi informasi di beberapa kota di Indonesia. Jawaban dari pertanyaan kuesioner 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:

- a. Jawaban sangat setuju diberikan skor 5
- b. Jawaban setuju diberikan skor 4
- c. Jawaban netral diberikan skor 3
- d. Jawaban tidak setuju diberikan skor 2
- e. Jawaban sangat tidak setuju diberikan skor 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

Menurut Subagyo (2004), statistik deskriptif adalah bagian statistik mengenai pengumpulan data, penyajian, penentuan nilai-nilai statistik, pembuatan diagram atau gambar mengenai suatu hal agar data yang disajikan dapat lebih mudah dipahami atau dibaca.

### 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 multikolonieritas adalah nilai *Tolerance*  $< 0.10$  atau sama dengan nilai  $VIF > 10$  (Ghozali, 2013).

## 3. Heteroskedastisitas

Heterokedastisitas 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 Heterokedastisitas (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

#### 3.7.3.1 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

#### 3.7.3.2 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<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> : 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.

### 1. 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 (2001) untuk dapat membuktikan hipotesis adalah sebagai berikut:

a. 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.

b. Membuat taraf signifikan ( $\alpha$ ) sebesar  $\alpha=5\%$  atau 0,5

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

## 2. 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 (2001) untuk dapat membuktikan hipotesis adalah sebagai berikut:

a. 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

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

b. Membuat taraf signifikan ( $\alpha$ ) sebesar  $\alpha=5\%$  atau 0,5

c. 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.

### 3. 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.

#### 3.7.3.3 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:

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

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

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Pada penelitian ini terdapat beberapa Perusahaan Teknologi Informasi (TI) yang menjadi objek dalam penelitian. Perusahaan Teknologi Informasi (TI) tersebut terdapat di beberapa kota diantaranya, Yogyakarta, Jakarta, Bogor, Batam dan Banten. Penelitian ini memfokuskan pada karyawan yang bekerja di Perusahaan Teknologi Informasi (TI). Data disebarkan melalui kuesioner, baik disebarkan secara langsung maupun melalui *online* yaitu *google form*. Untuk perusahaan yang berada di Yogyakarta, peneliti mendatangi langsung perusahaan dan berkonsultasi kepada manajer HRD, setelah berkonsultasi pihak perusahaan ingin kuesioner diisi secara online, dengan begitu peneliti memberikan link kuesioner kepada manajer HRD untuk mengisi secara *online* dan disebarkan kepada karyawan. Perusahaan Teknologi Informasi (TI) yang berada diluar kota, menyebarkan kuesioner secara *online* melalui *google form* serta perijinan dilakukan secara *online* pula. Setelah menyebarkan kuesioner ke beberapa Perusahaan Teknologi Informasi (TI), didapatkan 84 responden yang berasal dari perusahaan di Yogyakarta dan 71 responden yang didapatkan dari luar kota. Dengan total secara keseluruhan terdapat sebanyak 155 responden yang mengisi kuesioner.

## 4.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

**Tabel 4.1**  
**Distribusi Pertanyaan Berdasarkan Variabel**

No.	Variabel	Jumlah
1	Kreativitas Karyawan (Y)	4
2	Dukungan Organisasional Persepsian ( $X_1$ )	7
3	Kepribadian Prokatif ( $X_2$ )	8
4	Kebermaknaan Kerja (Z)	5
	<b>Total Pertanyaan</b>	24

Pada uji validitas penelitian ini dihitung item pertanyaan dari setiap variabel yaitu kreativitas karyawan, dukungan organisasional persepsian, kepribadian proaktif dan kebermaknaan bekerja. Pada penelitian ini menguji validitas melalui jawaban kuesioner yang diberikan kepada karyawan perusahaan teknologi informasi (TI) sebanyak 155 responden. Perhitungan validitas instrumen ini menggunakan CFA dengan alat pengukuran didasarkan pada *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA). Dalam uji validitas penelitian ini, apabila KMO yang dihasilkan  $>0,50$  maka dapat dikatakan valid.

**Tabel 4.2**  
**Hasil Analisis Uji Validitas**

<b>Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy</b>	0,885
<b>Sig</b>	0,000
<b>N</b>	155
<b>Keterangan</b>	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2020. (Lampiran no. 6, Hal.167)

Pada uji validitas dapat dilihat pada Tabel 4.2 yang menunjukkan bahwa *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) yang dihasilkan sebesar 0,855 dan lebih besar dari 0,50 maka instrumen pada penelitian ini dapat dikatakan valid. Pada uji validitas ini peneliti melakukan *running factor loading* sebanyak dua kali dengan hasil akhir KMO sebesar 0,885 dan terdapat tiga instrumen yang dihilangkan, yaitu dua instrumen pertanyaan pada variabel kepribadian proaktif (X2.4 dan X2.7) dan satu instrumen pertanyaan pada variabel kebermaknaan kerja (Z1.5). Berikut pengelompokkan pada setiap instrumen pertanyaan setelah menghilangkan tiga instrument pertanyaan:

**Tabel 4.3**  
***Rotated Component Matrix***

	Component			
	1	2	3	4
Y.1				.790
Y.2				.782
Y.3				.697
Y.4				.506
X <sub>1.1</sub>	.646			
X <sub>1.2_r</sub>	.809			
X <sub>1.3_r</sub>	.823			
X <sub>1.4</sub>	.446	.529		
X <sub>1.5_r</sub>	.782			
X <sub>1.6</sub>	.657			
X <sub>1.7_r</sub>	.641			
X <sub>2.1</sub>			.660	
X <sub>2.2</sub>			.549	.416
X <sub>2.3</sub>			.416	.456
X <sub>2.5</sub>			.780	
X <sub>2.6</sub>			.721	
X <sub>2.8</sub>			.513	

Lanjutan Tabel 4.3

	Component			
	1	2	3	4
X <sub>2.9</sub>			.764	
X <sub>2.10</sub>			.452	
Z.1		.654		
Z.2		.750		
Z.3		.797		
Z.4		.658		
Z.6		.666		

Sumber: Data primer diolah, 2020. (Lampiran no. 6, Hal. 167)

Berdasarkan Tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa setiap instrumen pertanyaan telah mengelompok secara keseluruhan dengan menempati letak yang sama pada setiap instrumen pertanyaan. Setelah menghilangkan tiga instrumen pertanyaan tersebut pengelompokkan pada instrumen pertanyaan telah mengelompok sesuai dengan variabel di setiap instrumen pertanyaan. Pada pengujian validitas ini menunjukkan bahwa data telah mengelompok serta menunjukkan hasil yang lebih besar dari 0,50 yang dapat disimpulkan bahwa variabel dapat dikatakan valid dan data mengelompok secara merata.

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

**Tabel 4.4**  
**Hasil Analisis Uji Reliabilitas**

No.	Variabel	Nilai Cornbach's Alpha	Alpha	Jumlah Instrumen	Keterangan
1	Kreativitas Karyawan (Y)	0,770	>0,60	4	Reliabel
2	Dukungan Organisasional Persepsian (X1)	0,842	>0,60	7	Reliabel

Lanjutan Tabel 4.4

No.	Variabel	Nilai Cornbach's Alpha	Alpha	Jumlah Instrumen	Keterangan
3	Kepribadian Proaktif (X2)	0,837	>0,60	8	Reliabel
4	Kebermaknaan Bekerja (Z)	0,834	>0,60	5	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2020. (Lampiran no. 7, Hal. 168)

Berdasarkan uji reliabilitas ini pada Tabel 4.4 di atas, nilai dari *cornbach's alpha* pada Variabel Kreativitas Karyawan, Dukungan Organisasional Persepsian, Kepribadian Proaktif dan Kebermaknaan Bekerja menunjukkan hasil yang lebih besar dari 0,60. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

### 4.3 Analisis Deskriptif

Pada penelitian ini menjelaskan mengenai pengaruh dukungan organisasional persepsian dan kepribadian proaktif terhadap kreativitas karyawan dengan kebermaknaan bekerja sebagai variabel pemediasi. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner baik secara *online* melalui *google form* maupun *offline* secara langsung ke perusahaan. Responden pada penelitian ini sebanyak 155 karyawan yang bekerja di Perusahaan Teknologi Informasi (TI) yang ada di Indonesia.

### 4.3.1 Analisis Karakteristik Responden

**Tabel 4.5**  
**Karakteristik Responden**

No	Karakteristik Responden	Kategori	Frekuensi (Jumlah)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	116	74,8
		Perempuan	39	25,2
		<b>Total</b>	155	100
2	Usia	<25 tahun	82	53,0
		25-30 tahun	41	26,4
		30-35 tahun	25	16,1
		>35 tahun	7	4,5
		<b>Total</b>	155	100
3	Status Marital	Menikah	47	30,3
		Belum Menikah	108	69,7
		<b>Total</b>	155	100
4	Pendidikan	Diploma	16	10,3
		Sarjana	95	61,2
		Magister	5	3,2
		Lainnya	39	25,3
		<b>Total</b>	155	100
5	Lama Bekerja	<2 tahun	80	51,6
		2-5 tahun	48	31,0
		5-10 tahun	24	15,4
		>10 tahun	3	2,00
		<b>Total</b>	155	100
6	Divisi/ Jabatan dalam pekerjaan	Manajer	9	5,80
		Programmer	68	44,0
		IT Support	16	10,2
		Lainnya	62	40,0
		<b>Total</b>	155	100

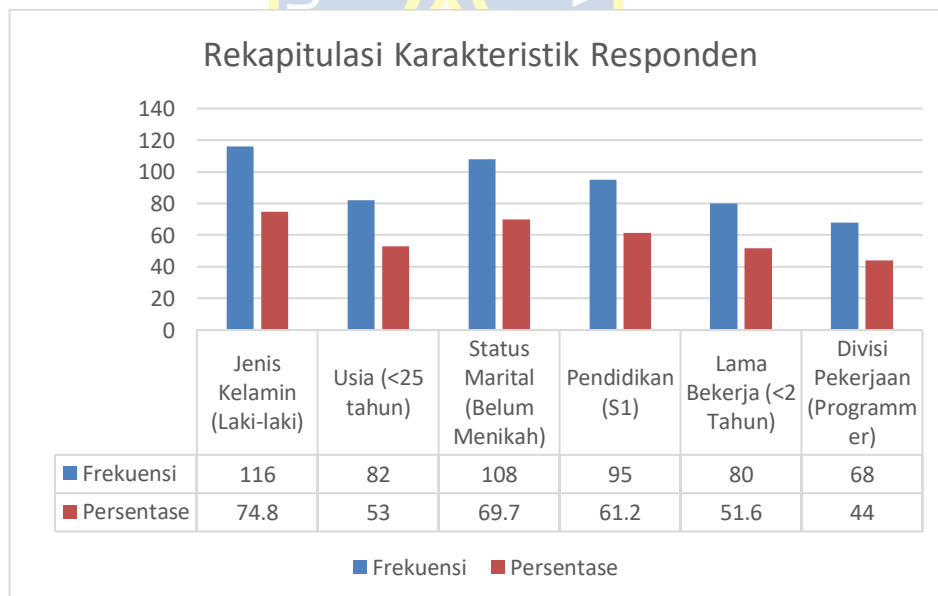
Sumber: Data primer diolah, 2020. (Lampiran no. 4, Hal. 163)

Berdasarkan Tabel 4.5 menunjukkan bahwa karakteristik responden yang berjumlah 155 responden. Berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di Perusahaan Teknologi Informasi (TI), Indonesia sebagian besar berjenis kelamin laki-laki dengan total persentase sebesar 74,8 persen sedangkan pada usia karyawan yang bekerja di



Perusahaan Teknologi Informasi (TI), Indonesia menunjukkan bahwa sebagian besar berusia di bawah 25 tahun dengan persentase sebesar 53 persen. Berdasarkan status marital menunjukkan bahwa responden hampir sebagian besar berstatus belum menikah dengan persentase sebesar 69,7 persen dan berdasarkan pada pendidikan responden menunjukkan bahwa hampir sebagian besar berstatus pendidikan akhir sarjana (S1) dengan persentase sebesar 61,2 persen. Berdasarkan masa lama bekerja responden menunjukkan bahwa hampir sebagian besar responden memiliki masa bekerja kurang dari 2 tahun dengan persentase sebesar 51,6 persen. Sedangkan pada divisi atau jabatan dalam pekerjaan, responden memiliki divisi atau jabatan hampir sebagian besar pada bidang programmer yang memiliki persentase sebesar 44 persen.

Berdasarkan penjelasan diatas berikut rekapitulasi data demografis dalam bentuk diagram pada Gambar 4.1



**Gambar 4.1 Rekapitulasi Karakteristik Responden**  
 Sumber: Data primer diolah, 2020 (Lampiran no. 4, Hal. 163)

### 4.3.2 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:

Interval = Nilai Maksimum- Nilai Minimum ÷ Jumlah Kelas

$$\text{Interval} = 5 - 1 \div 5 = 0,80$$

Berikut adalah kategori dari masing-masing interval:

**Tabel 4.6**  
**Interval Skala**

Interval	Kategori
1,00 s/d 1,08	Sangat Tidak Setuju
1,10 s/d 2,61	Setuju
2,62 s/d 3,42	Netral
3,43 s/d 4,23	Setuju
4,24 s/d 5,00	Sangat Setuju

#### 4.3.2.1 Variabel Kreativitas Karyawan (Y)

**Tabel 4.7**  
**Penilaian Responden terhadap variabel Kreativitas Karyawan**

No.	Pernyataan	Mean	Kategori
<b>Kreativitas Karyawan</b>			
1	Saya mengidentifikasi peluang dan cara-cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan	4,14	Tinggi
2	Saya mencari ide dan cara baru untuk menyelesaikan masalah	4,28	Tinggi
3	Saya menghasilkan ide-ide baru terkait pekerjaan yang dapat dieksekusi	4,05	Tinggi
4	Saya menunjukkan orisinalitas dalam pekerjaan	4,13	Tinggi
<b>Mean Total</b>		4,15	Tinggi

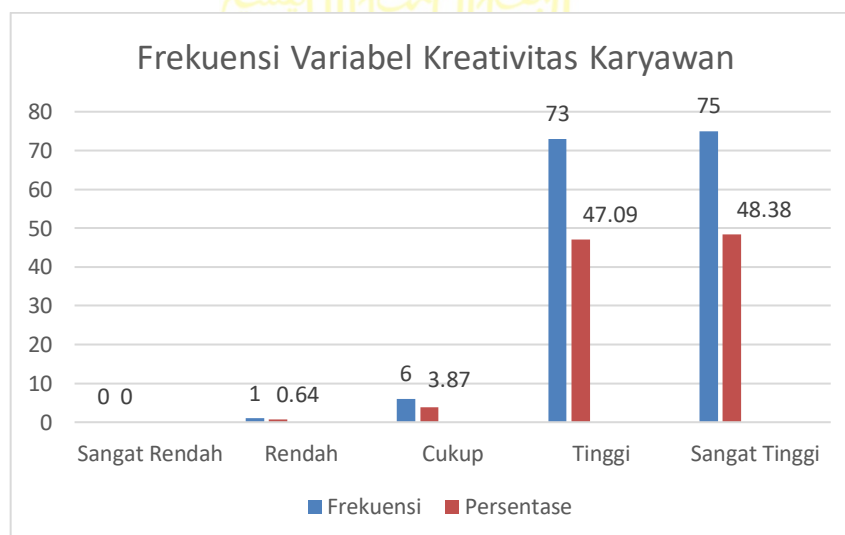
Sumber: Hasil olah data, 2020 (Lampiran no. 5, hal. 165)

Berdasarkan pada Tabel 4.7, dari 155 responden yang diambil menjadi sampel, diketahui bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di Perusahaan Teknologi Informasi (TI) memiliki respon penilaian pada variabel kreativitas karyawan sebesar 4,15 yang berada pada interval (3,43 s/d 4,23) atau dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa penilaian karyawan yang bekerja di Perusahaan Teknologi Informasi (TI) Indonesia terhadap kreativitas sudah baik. Berikut hasil analisis frekuensi variabel kreativitas karyawan yang dapat dilihat pada Tabel 4.8

**Tabel 4.8**  
**Frekuensi Variabel Kreativitas Karyawan**

Range	Frekuensi	Persentase	Keterangan
1-4	0	0	Sangat Rendah
5-8	1	0,64	Rendah
9-12	6	3,87	Cukup
13-16	73	47,09	Tinggi
17-20	75	48,38	Sangat Tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2020 (Lampiran no. 5, hal. 165)



**Gambar 4.2 Frekuensi Variabel Kreativitas Karyawan**  
Sumber: Data Primer diolah, 2020 (Lampiran no. 5, hal. 165)

Berdasarkan pada hasil analisis frekuensi sebanyak 155 kuesioner variabel kreativitas karyawan, diketahui bahwa sebanyak 1 responden atau 0,64 memiliki tingkat kreativitas karyawan yang rendah, 6 responden atau 3,87 persen memiliki tingkat kreativitas karyawan yang cukup, 73 responden atau 47,09 persen memiliki tingkat kreativitas yang tinggi, dan 75 responden atau 48,38 persen memiliki tingkat kreativitas yang sangat tinggi. Dengan begitu, dapat disimpulkan melalui jawaban yang diberikan oleh responden bahwa karyawan yang bekerja di Perusahaan Teknologi Informasi (TI) Indonesia memiliki tingkat kreativitas karyawan yang sangat tinggi.

#### 4.3.2.2 *Perceived Organizational Support (X<sub>1</sub>)*

**Tabel 4.9**  
**Penilaian Responden terhadap variabel *Perceived Organizational Support***

No.	Pernyataan	Mean	Kategori
<b><i>Perceived Organizational Support (POS)</i></b>			
1	Organisasi menghargai upaya atau usaha saya.	3,97	Tinggi
2	Organisasi tidak mengapresiasi kerja keras saya.	3,78	Tinggi
3	Organisasi mengabaikan keluhan atau aspirasi saya.	3,58	Tinggi
4	Organisasi sangat peduli dengan kesejahteraan saya.	3,71	Tinggi
5	Organisasi tetap tidak menghargai saya, meski saya melakukan pekerjaan dengan baik	3,82	Tinggi
6	Organisasi peduli pada kepuasan saya terkait pekerjaan.	3,62	Tinggi
7	Organisasi tidak memberikan perhatian yang cukup untuk saya.	3,63	Tinggi
<b>Mean Total</b>		3,73	Tinggi

Sumber: Hasil olah data, 2020 (Lampiran no. 5, hal. 165)

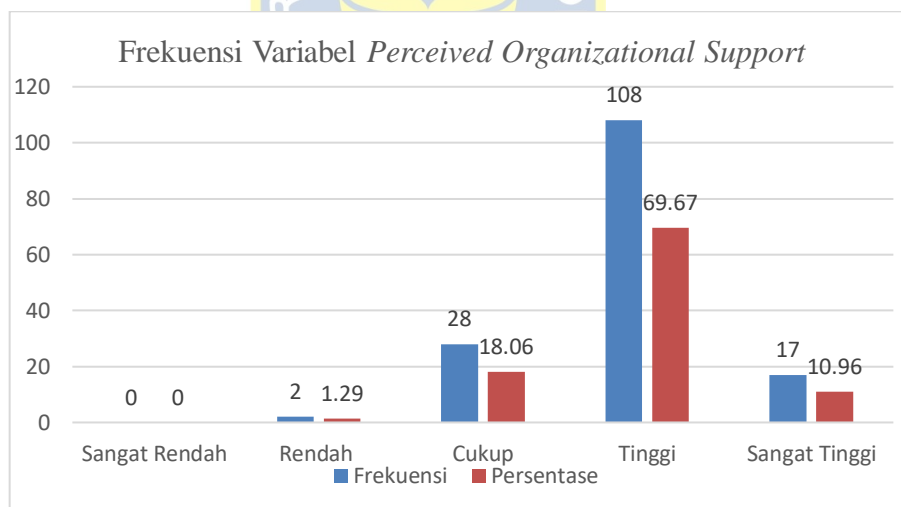
Berdasarkan pada Tabel 4.9, dari 155 responden yang diambil menjadi sampel, diketahui bahwa karyawan yang bekerja di Perusahaan Teknologi Informasi (TI) memiliki respon penilaian pada variabel *perceived organizational support (POS)* sebesar 3,73 yang

berada pada interval (3,43 s/d 4,23) atau dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa penilaian karyawan yang bekerja di Perusahaan Teknologi Informasi (TI) terhadap *perceived organizational support* (POS) sudah baik. Berikut hasil analisis frekuensi variabel *perceived organizational support* (POS) yang dapat dilihat pada Tabel 4.10

**Tabel 4.10**  
**Frekuensi Variabel *Perceived Organizational Support***

Range	Frekuensi	Persentase	Keterangan
1-7	0	0	Sangat Rendah
8-14	2	1,29	Rendah
15-21	28	18,06	Cukup
22-28	108	69,67	Tinggi
29-35	17	10,96	Sangat Tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2020 (Lampiran no. 5, hal. 165)



**Gambar 4.3 Frekuensi *Perceived Organizational Support***  
Sumber: Data Primer diolah, 2020 (Lampiran no. 5, hal. 165)

Berdasarkan pada hasil analisis frekuensi sebanyak 155 kuesioner variabel *perceived organizational support* (POS), diketahui bahwa sebanyak 2 responden atau 1,29 memiliki tingkat

POS yang rendah, 28 responden atau 18,06 persen memiliki tingkat POS yang cukup, 108 responden atau 69,67 persen memiliki tingkat POS yang tinggi, dan 17 responden atau 10,96 persen memiliki tingkat POS yang sangat tinggi. Dengan begitu, dapat disimpulkan melalui jawaban yang diberikan oleh responden bahwa karyawan yang bekerja di Perusahaan Teknologi Informasi (TI) Indonesia merasakan dukungan yang diberikan oleh organisasi, hal tersebut ditunjukkan dengan tingginya variabel *perceived organizational support*.

#### 4.3.2.3 Kepribadian Proaktif (X<sub>2</sub>)

**Tabel 4.11**  
**Penilaian Responden terhadap variabel Kepribadian Proaktif**

No.	Pernyataan	Mean	Kategori
<b>Kepribadian Proaktif</b>			
1	Saya terus mencari cara baru untuk meningkatkan kualitas hidup saya.	4,43	Tinggi
2	Dimana pun berada, saya menjadi kekuatan yang kuat untuk perubahan konstruktif,	3,89	Tinggi
3	Saya sangat bersemangat Ketika ide saya menjadi kenyataan.	4,54	Tinggi
4	Tidak peduli apapun kemungkinannya, jika saya yakin pada sesuatu saya akan mewujudkannya.	3,92	Tinggi
5	Saya suka menjadi yang terdepan dalam ide, meski berbeda pendapat dengan orang lain.	3,50	Tinggi
6	Saya selalu mencari cara yang lebih baik untuk melakukan sesuatu.	4,22	Tinggi
7	Jika saya percaya pada suatu ide, tidak ada halangan yang akan mencegah saya mewujudkannya.	3,61	Tinggi
8	Saya dapat melihat peluang yang baik, jauh sebelum orang lain melihatnya.	3,49	Tinggi
<b>Mean Total</b>		3,95	Tinggi

Sumber: Hasil olah data, 2020 (Lampiran no. 5, hal. 165)

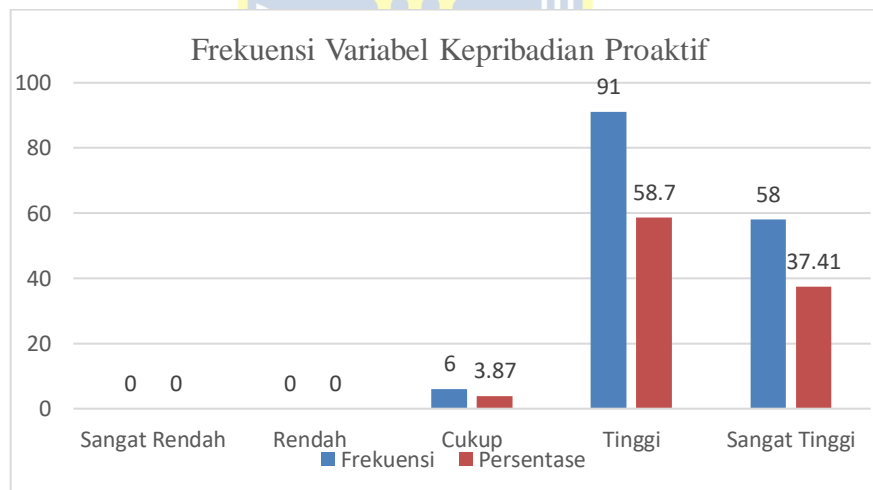
Berdasarkan pada Tabel 4.11, dari 155 responden yang diambil menjadi sampel, diketahui bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di Perusahaan Teknologi Informasi (TI) memiliki

respon penilaian pada variabel kreativitas karyawan sebesar 3,95 yang berada pada interval (3,43 s/d 4,23) atau dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa penilaian karyawan yang bekerja di Perusahaan Teknologi Informasi (TI) terhadap kepribadian proaktif sudah baik. Berikut hasil analisis frekuensi variabel kepribadian proaktif yang dapat dilihat pada Tabel 4.12

**Tabel 4.12**  
**Frekuensi Variabel Kepribadian Proaktif**

Range	Frekuensi	Persentase	Keterangan
1-8	0	0	Sangat Rendah
9-16	0	0	Rendah
17-24	6	3,87	Cukup
25-32	91	58,70	Tinggi
33-40	58	37,41	Sangat Tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2020 (Lampiran no. 5, hal. 165)



**Gambar 4.4 Frekuensi Kepribadian Proaktif**

Sumber: Data Primer diolah, 2020 (Lampiran no. 5, hal. 165)

Berdasarkan pada hasil analisis frekuensi sebanyak 155 kuesioner variabel kepribadian proaktif, diketahui bahwa sebanyak 6 responden atau 3,87 persen memiliki tingkat kepribadian proaktif

yang cukup, 91 responden atau 58,70 persen memiliki tingkat kepribadian proaktif yang tinggi, dan 58 responden atau 37,41 persen memiliki tingkat kepribadian proaktif yang sangat tinggi. Dengan begitu, dapat disimpulkan melalui jawaban yang diberikan oleh responden bahwa karyawan yang bekerja di Perusahaan Teknologi Informasi (TI) Indonesia memiliki tingkat kepribadian proaktif yang tinggi.

#### 4.3.2.4 *Meaning of Work (Z)*

**Tabel 4.13**  
**Penilaian Responden terhadap variabel *Meaning of Work***

No.	Pernyataan	Mean	Kategori
<i>Meaning of Work</i>			
1	Saya melihat hubungan yang baik antara pekerjaan saya dengan aspek sosial dari kehidupan saya.	3,93	Tinggi
2	Pekerjaan yang saya lakukan, terkait pada apa yang saya pikir penting dalam hidup saya.	3,90	Tinggi
3	Tugas yang saya lakukan dalam pekerjaan ini memuaskan.	3,93	Tinggi
4	Tugas yang saya lakukan dalam pekerjaan ini bermanfaat.	4,19	Tinggi
5	Saya mampu mencapai hasil penting dari pekerjaan yang saya lakukan	3,95	Tinggi
<b>Mean Total</b>		3,98	Tinggi

Sumber: Hasil olah data, 2020 (Lampiran no. 5, hal. 166)

Berdasarkan pada Tabel 4.13, dari 155 responden yang diambil menjadi sampel, diketahui bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di Perusahaan Teknologi Informasi (TI) memiliki respon penilaian pada variabel *meaning of work* (MOW) sebesar 3,98 yang berada pada interval (3,43 s/d 4,23) atau dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa penilaian karyawan yang bekerja di Perusahaan Teknologi Informasi (TI) terhadap *meaning of work* (MOW)

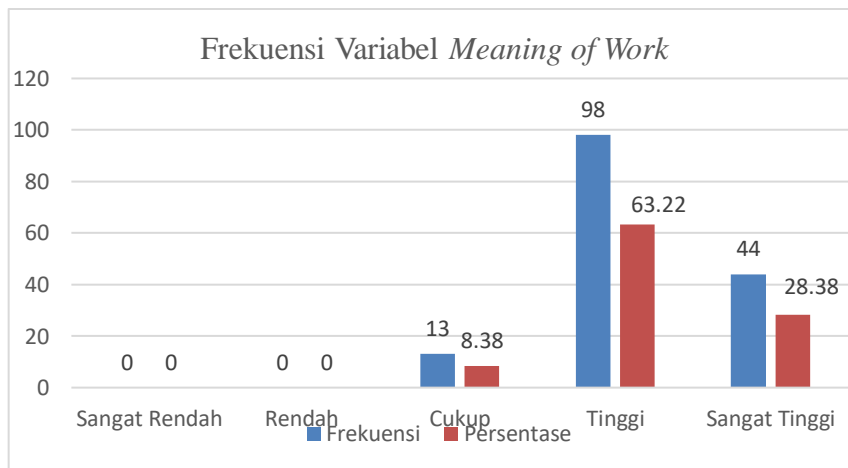


sudah baik. Berikut hasil analisis frekuensi variabel *meaning of work* yang dapat dilihat pada Tabel 4.14

**Tabel 4.14**  
**Frekuensi Variabel *Meaning of Work***

Range	Frekuensi	Persentase	Keterangan
1-5	0	0	Sangat Rendah
6-10	0	0	Rendah
11-15	13	8,38	Cukup
16-20	98	63,22	Tinggi
21-25	44	28,38	Sangat Tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2020 (Lampiran no. 5, hal. 166)



**Gambar 4.5 Frekuensi *Meaning of Work***

Sumber: Data Primer diolah, 2020 (Lampiran no. 5, hal. 166)

Berdasarkan pada hasil analisis frekuensi sebanyak 155 kuesioner variabel *meaning of work* (MOW), diketahui bahwa sebanyak 13 responden atau 8,38 persen memiliki tingkat MOW yang cukup, 98 responden atau 63,22 persen memiliki tingkat kepribadian proaktif yang tinggi, dan 44 responden atau 28,38 persen memiliki tingkat kepribadian proaktif yang sangat tinggi. Dengan begitu, dapat disimpulkan melalui jawaban yang diberikan oleh

responden bahwa karyawan yang bekerja di Perusahaan Teknologi Informasi (TI) Indonesia memiliki tingkat kepribadian proaktif yang tinggi.

### 4.3.3 Uji Asumsi Klasik

#### 4.3.3.1 Uji Normalitas

Pendekatan yang digunakan untuk menguji normalitas data ini adalah dengan menggunakan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Pengambilan keputusan melihat angka probabilitas signifikansinya. Hasil uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov test* dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		155
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.52835149
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.050
	Negative	-.081
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.014 <sup>c</sup>

Sumber: Data primer diolah, 2020 (Lampiran no. 8, Hal. 169)

Pada Tabel 4.15 menunjukkan bahwa hasil uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,14. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal, dikarenakan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,14, dimana nilai lebih besar dari 0,05.

### 4.3.3.2 Uji Multikolinearitas

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Koefisien								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	Konstanta	3,683	1,344		2,741	,007		
	X <sub>1</sub>	,087	,032	,180	2,679	,008	,899	1,112
	X <sub>2</sub>	,220	,040	,407	5,481	,000	,737	1,356
	Z	,186	,064	,226	2,907	,004	,675	1,482

Sumber: Hasil olah data, 2020 (Lampiran no. 8, Hal. 169)

Untuk mengetahui apakah adanya gejala multikolinearitas dapat dilihat pada nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Hasil perhitungan VIF <10 dan *tolerance* mendekati 1 menunjukkan bahwa model regresi dinyatakan baik dan tidak terdapat gejala multikolinearitas. Pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai ketiga variabel tersebut <10 dan nilai *tolerance* mendekati 1, sehingga disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antarvariabel bebas dalam model regresi yang digunakan.

### 4.3.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas terjadi jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk suatu pola. Hasil uji Heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut ini:

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji Heteroskedastistas**

Koefisien						
1	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	Konstanta	,864	,209		4,142	,000
	X <sub>1</sub>	,028	,033	,068	,835	,405
	X <sub>2</sub>	-,063	,047	-,120	-1,345	,181
	Z	-,072	,046	-,144	-1,576	,117

Sumber: Data primer diolah, 2020 (Lampiran no. 8, hal. 169)

Pada Tabel 4.17 hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji *Glejser* mendapatkan hasil nilai signifikansi lebih dari 0,05 atau 5 persen. Maka, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya heteroskedastisitas pada model regresi ini dan dapat dikatakan bahwa uji heteroskedastisitas terpenuhi.

#### 4.3.3.4 Rekapitulasi Hasil Uji Asumsi Klasik

Berikut ini rekapitulasi hasil uji asumsi klasik yang disajikan pada Tabel 4.16 dengan tujuan agar dapat mempermudah pemahaman.

**Tabel 4.18**  
**Rekapitulasi Hasil Uji Asumsi Klasik**

No.	Variabel	Uji Normalitas	Uji Multikolinearitas	Uji Heteroskedastisitas
1	X <sub>1</sub>	Normal	$0,899 \geq 0,10$	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
2	X <sub>2</sub>	Normal	$0,737 \geq 0,10$	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
3	Z	Normal	$0,675 \geq 0,10$	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
4	Y	Normal	-	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah, 2020 (Lampiran no. 8, hal. 169)

#### 4.4 Uji Hipotesis

Pada penelitian ini uji hipotesis dianalisis dengan regresi linier yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel *Perceived Organizational Support* dan Kepribadian Proaktif Terhadap Kreativitas Karyawan dengan *Meaning of Work* sebagai pemediasi di Perusahaan Teknologi Informasi (TI) Indonesia.

##### 4.4.1 Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Meaning of Work*

Pada model regresi ini menganalisis pengaruh *perceived organizational support* terhadap *meaning of work* dengan uji regresi linier sebagai berikut:

**Tabel 4.19**  
**Hasil Analisis Regresi Linier *Perceived Organizational Support* terhadap *Meaning of Work* ( $X_1$  terhadap  $Z$ )**

Koefisien						
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	3,017	,238		12,653	,000
1	$X_1$	,258	,063	0,314	4,097	,000

Sumber: Data primer diolah, 2020 (Lampiran no. 9, hal. 170)

Berdasarkan Tabel 4.19 diatas, maka model regresi yang diperoleh sebagai berikut:

$$Z = 3,017 + 0,258X_1 + e$$

Keterangan:

$Z$  : *Meaning of Work*

$a$  : Konstanta

$X_1$  : *Perceived Organizational Support*

$e$  : *error*

Dari persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 3,017 menunjukkan bahwa jika variabel independen (*perceived organizational support*) diasumsikan tidak mengalami perubahan (konstan), maka nilai dari Z (*meaning of work*) adalah sebesar 3,017.
- b. Koefisien regresi untuk  $X_1$  sebesar 0,258 artinya jika variabel *perceived organizational support* ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan nilai variabel dukungan organisasional sebesar 0,258 satuan.

## 1. Hasil Uji t

Dalam menguji hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji t (parsial) dan uji F (simultan). Berikut hasil uji t (parsial) dan hasil uji F (simultan) pada penelitian ini, sebagai berikut:

1) Hipotesis 1: Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Meaning of Work*

a. Hipotesis 1

$H_0$  : Tidak adanya pengaruh positif dan signifikan antara *perceived organizational support* terhadap *meaning of work*

$H_a$  : Adanya pengaruh positif dan signifikan antara *perceived organizational support* terhadap *meaning of work*

b. Kriteria

Jika sig. penelitian  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Jika sig. penelitian  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

c. Hasil

Hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa besarnya signifikansi adalah  $0,000 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

d. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1, yaitu terdapat pengaruh positif signifikan antara *perceived organizational support* terhadap *meaning of work*, **terbukti**.

## 2. Hasil Uji F

**Tabel 4.20**  
**Hasil Uji F *Perceived Organizational Support* terhadap *Meaning of Work***

ANOVA						
Model		<i>Sum of Squares</i>	df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
1	<i>Regression</i>	4,479	1	4,479	16,789	,000 <sup>b</sup>
	<i>Residual</i>	40,815	153	,267		
	Total	45,294	154			

Sumber: Data primer diolah, 2020 (Lampiran no. 9, hal. 170)

Berdasarkan Tabel 4.20 uji F diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji F sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa *perceived organizational support* secara simultan berpengaruh terhadap variabel *meaning of work* yang berarti signifikan.

### 3. Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 4.21**  
**Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) *Perceived Organizational Support* terhadap *Meaning of Work***

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,314	,099	,093	,516

Sumber: Data primer diolah, 2020 (Lampiran no. 9, hal. 170)

Berdasarkan Tabel 4.21 koefisien determinasi ( $R^2$ ) diatas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,093. Nilai tersebut dapat diartikan bahwa 9,30 persen variabel *meaning of work* dapat dijelaskan oleh variabel *perceived organizational support* ( $X_1$ ). Sedangkan sisanya sebesar 90,7 persen dipengaruhi oleh variabel lainya diluar model penelitian ini.

#### 4.4.2 Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Kreativitas Karyawan

Pada model regresi ini menganalisis pengaruh *perceived organizational support* terhadap kreativitas karyawan dengan uji regresi linier sebagai berikut:

**Tabel 4.22**  
**Hasil Analisis Regresi *Perceived Organizational Support* terhadap Kreativitas Karyawan ( $X_1$  terhadap Y)**

Koefisien						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,200	,246		12,998	,000
	$X_1$	,254	,065	,301	3,904	,000

Sumber: Data primer diolah, 2020 (Lampiran no. 9, hal 170)



Berdasarkan Tabel 4.22 diatas, maka model regresi yang diperoleh sebagai berikut:

$$Y = 3,200 + 0,254X_1 + e$$

Keterangan:

Y : Kreativitas Karyawan

a : Konstanta

$X_1$  : *Perceived Organizational Support*

e : *error*

Dari persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 3,200 menunjukkan bahwa jika variabel independen (*perceived organizational support*) diasumsikan tidak mengalami perubahan (konstan), maka nilai dari Y (kreativitas karyawan) adalah sebesar 3,200.
- b. Koefisien regresi untuk  $X_1$  sebesar 0,254 artinya jika variabel dukungan organisasional persepsian ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan nilai variabel dukungan organisasional persepsian sebesar 0,254 satuan.

## 1. Hasil Uji t

Dalam menguji hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji t (parsial) dan uji F (simultan). Berikut hasil uji t (parsial) dan hasil uji F (simultan) pada penelitian ini, sebagai berikut:

- 1) Hipotesis 2: Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Kreativitas Karyawan

a. Hipotesis 2

Ho : Tidak adanya pengaruh positif dan signifikan antara *perceived organizational support* terhadap kreativitas karyawan.

Ha : Adanya pengaruh positif dan signifikan antara *perceived organizational support* terhadap kreativitas karyawan

b. Kriteria

Jika sig. penelitian  $< 0,05$  maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika sig. penelitian  $> 0,05$  maka Ho diterima dan Ha ditolak

c. Hasil

Hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa besarnya signifikansi adalah  $0,000 < 0,05$  sehingga Ho ditolak dan Ha diterima

d. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2, yaitu terdapat pengaruh positif signifikan antara *perceived organizational support* terhadap kreativitas karyawan, **terbukti**.

## 2. Hasil Uji F

**Tabel 4.23**

**Hasil Uji F *Perceived Organizational Support* terhadap Kreativitas Karyawan**

ANOVA						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	<i>Regression</i>	4,335	1	4,335	15,244	,000 <sup>b</sup>
	<i>Residual</i>	43,513	153	,284		
	Total	47,848	154			

Sumber: Data primer diolah, 2020 (Lampiran no. 9, hal. 171)

Berdasarkan pada Tabel 4.23 uji F diatas menunjukkan bahwa nilai signifikasi uji F sebesar 0,0000 yang berarti kurang dari 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa *perceived organizational support* secara simultan berpengaruh terhadap kreativitas karyawan yang berarti signifikan.

### 3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 4.24**  
**Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) *Perceived Organizational Support* terhadap Kreativitas Karyawan**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,301	,091	,085	,533

Sumber: Data primer diolah, 2020 (Lampiran no. 9, hal. 171)

Berdasarkan Tabel 4.24 koefisien determinasi ( $R^2$ ) diatas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R*<sup>2</sup> sebesar 0,085. Nilai tersebut dapat diartikan bahwa 8,50 persen variabel kreativitas karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *perceived organizational support* ( $X_1$ ). Sedangkan sisanya sebesar 91,5 persen dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar model penelitian ini.

#### 4.4.3 Pengaruh Kepribadian Proaktif terhadap *Meaning of Work*

Pada model regresi ini menganalisis kepribadian proaktif terhadap *meaning of work* dengan uji regresi linier sebagai berikut:

**Tabel 4.25**  
**Analisis regresi Kepribadian Proaktif terhadap *Meaning of Work* (X<sub>2</sub> terhadap Z)**

Koefisien						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,858	,291		6,384	,000
	X <sub>2</sub>	,537	,073	,511	7,352	,000

Sumber: Data primer diolah, 2020 (Lampiran no. 9, hal 171)

Berdasarkan Tabel 4.25 diatas, maka model regresi yang diperoleh sebagai berikut:

$$Z = 1,858 + 0,537X_2 + e$$

Keterangan:

Z : Kebermaknaan Kerja

a : Konstanta

X<sub>2</sub> : Kepribadian Proaktif

e : *error*

Dari persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 1,858 menunjukkan bahwa jika variabel independen (kepribadian proaktif) diasumsikan tidak mengalami perubahan (konstan), maka nilai dari Z (*meaning of work*) adalah sebesar 1,858.
- b. Koefisien regresi untuk X<sub>2</sub> sebesar 0,537 artinya jika variabel kepribadian proaktif ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan nilai variabel kepribadian proaktif sebesar 0,537 satuan.

### 1. Hasil Uji t

Dalam menguji hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji t (parsial) dan uji F (simultan). Berikut hasil uji t (parsial) dan hasil uji F

(simultan) pada penelitian ini, sebagai berikut:

1) Hipotesis 3: Pengaruh Kepribadian Proaktif terhadap *Meaning of Work*

Hipotesis 3

Ho : Tidak adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepribadian proaktif terhadap *meaning of work*

Ha : Adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepribadian proaktif terhadap *meaning of work*

a. Kriteria

Jika sig. penelitian  $< 0,05$  maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika sig. penelitian  $> 0,05$  maka Ho diterima dan Ha ditolak

b. Hasil

Hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa besarnya signifikansi adalah  $0,000 < 0,05$  sehingga Ho ditolak dan Ha diterima

c. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3, yaitu terdapat pengaruh positif signifikan antara kepribadian proaktif terhadap *meaning of work*, **terbukti.**

## 2. Hasil Uji F

**Tabel 4.26**  
**Hasil Uji F Kepribadian Proaktif terhadap *Meaning of Work***

ANOVA						
Model		<i>Sum of Squares</i>	df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
1	<i>Regression</i>	11,825	1	11,825	54,054	,000 <sup>b</sup>
	<i>Residual</i>	33,469	153	,219		
	Total	45,294	154			

Sumber: Data primer diolah, 2020 (Lampiran no. 9, hal. 171)

Berdasarkan Tabel 4.26 uji F diatas diketahui bahwa nilai signifikansi uji F sebesar 0,000 yang berarti kurang dari 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa kepribadian proaktif secara simultan berpengaruh terhadap *meaning of work* yang berarti signifikan.

## 3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 4.27**  
**Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Kepribadian Proaktif terhadap *Meaning of Work***

Model Summary				
Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	,511	,261	,256	,468

Sumber: Data primer diolah, 2020 (Lampiran no. 9, hal. 171)

Berdasarkan Tabel 4.27 koefisien determinasi ( $R^2$ ) diatas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,256. Nilai tersebut dapat diartikan bahwa 25,6 persen variabel *meaning of work* dapat dijelaskan oleh variabel kepribadian proaktif ( $X_2$ ). Sedangkan sisanya sebesar 74,4 persen dipengaruhi oleh variabel lainya diluar model penelitian ini.

#### 4.4.4 Pengaruh Kepribadian Proaktif terhadap Kreativitas Karyawan

Pada model regresi ini menganalisis pengaruh kepribadian proaktif terhadap kreativitas karyawan dengan uji regresi linier sebagai berikut:

**Tabel 4.28**  
**Hasil Analisis Regresi Kepribadian Proaktif terhadap Kreativitas Karyawan (X<sub>2</sub> terhadap Y)**

Koefisien						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1,824	,292		6,248	,000
	X <sub>2</sub>	,588	,073	,544	8,026	,000

Sumber: Data primer diolah, 2020 (Lampiran no. 9, hal. 172)

Berdasarkan Tabel 4.28 diatas, maka model regresi yang diperoleh sebagai berikut:

$$Y = 1,824 + 0,588X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Kreativitas Karyawan

a : Konstanta

X<sub>2</sub> : Kepribadian Proaktif

e : *error*

Dari persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 1,824 menunjukkan bahwa jika variabel independen (kepribadian proaktif) diasumsikan tidak mengalami perubahan (konstan), maka nilai Y (kreativitas karyawan) adalah sebesar 1,824.
- Koefisien regresi untuk X<sub>2</sub> sebesar 0,588 artinya jika variabel kepribadian proaktif ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan nilai variabel kepribadian proaktif sebesar 0,588 satuan.

## 1. Hasil Uji t

Dalam menguji hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji t (parsial) dan uji F (simultan). Berikut hasil uji t (parsial) dan hasil uji F (simultan) pada penelitian ini, sebagai berikut:

### 1) Hipotesis 4: Pengaruh Kepribadian Proaktif terhadap Kreativitas Karyawan

#### a. Hipotesis 4

Ho : Tidak adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepribadian proaktif terhadap kreativitas karyawan

Ha : Adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepribadian proaktif terhadap kreativitas karyawan

#### b. Kriteria

Jika sig. penelitian  $< 0,05$  maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika sig. penelitian  $> 0,05$  maka Ho diterima dan Ha ditolak

#### c. Hasil

Hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa besarnya signifikansi adalah  $0,000 < 0,05$  sehingga Ho ditolak dan Ha diterima

#### d. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4, yaitu terdapat pengaruh positif signifikan antara kepribadian proaktif terhadap kreativitas karyawan **terbukti**.



## 2. Hasil Uji F

**Tabel 4.29**  
**Hasil Uji F Kepribadian Proaktif terhadap Kreativitas Karyawan**

ANOVA						
Model		<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	14,178	1	14,178	64,424	,000 <sup>b</sup>
	<i>Residual</i>	33,671	153	,220		
	Total	47,848	154			

Sumber: Data primer diolah, 2020 (Lampiran no. 9, hal. 172)

Berdasarkan hasil pada tabel uji F menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji F sebesar 0,000 yang berarti memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa kepribadian proaktif secara simultan berpengaruh terhadap kreativitas karyawan yang berarti signifikan.

## 3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 4.30**  
**Koefisien Determinasi Kepribadian Proaktif terhadap Kreativitas Karyawan**

Model Summary				
Model	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	,544	,296	,292	,469

Sumber: Data primer diolah, 2020 (Lampiran no. 9, hal. 172)

Berdasarkan dari Tabel 4.30 hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ), menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R*<sup>2</sup> sebesar 0,292. Nilai tersebut dapat diartikan bahwa 29,2 persen variabel kreativitas karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepribadian proaktif ( $X_2$ ). Sedangkan sisanya sebesar 70,8 persen dipengaruhi oleh variabel lainya diluar model

penelitian ini.

#### 4.4.5 Pengaruh *Meaning of Work* terhadap Kreativitas Karyawan

Pada model regresi ini untuk menganalisis pengaruh *meaning of work* terhadap kreativitas karyawan dengan uji regresi linier sebagai berikut:

**Tabel 4.31**  
**Analisis Regresi linier *Meaning of Work* terhadap Kreativitas Karyawan (Z terhadap Y)**

Koefisien						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,142	,291		7,364	,000
	Z	,504	,072	,490	6,956	,000

Sumber: Data primer diolah, 2020 (Lampiran no. 9, hal. 172)

Berdasarkan pada Tabel 4.31 di atas, maka model regresi yang diperoleh sebagai berikut:

$$Y = 2,142 + 0,504Z + e$$

Keterangan:

Y : Kreativitas Karyawan

a : Konstanta

Z : *Meaning of Work*

e : *error*

Dari persamaan regresi diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 2,142 yang menunjukkan bahwa jika *meaning of work* memiliki nilai 0 (konstan), maka kreativitas karyawan memiliki nilai sebesar 2,142.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel *meaning of work* (Z) sebesar 0,504 artinya jika variabel kreativitas karyawan (Y) ditingkatkan sebesar 1

satuan, maka akan meningkatkan nilai dari variabel kreativitas karyawan sebesar 0,504 satuan.

## 1. Hasil Uji t

Dalam menguji hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji t (parsial) dan uji F (simultan). Berikut hasil uji t (parsial) dan hasil uji F (simultan) pada penelitian ini, sebagai berikut:

1) Hipotesis 5: Pengaruh Kreativitas Karyawan terhadap *Meaning of Work*

a. Hipotesis 5

Ho : Tidak adanya pengaruh positif dan signifikan antara kreativitas karyawan terhadap *meaning of work*

Ha : Adanya pengaruh positif dan signifikan antara kreativitas karyawan terhadap *meaning of work*

b. Kriteria

Jika sig. penelitian  $< 0,05$  maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Jika sig. penelitian  $> 0,05$  maka Ho diterima dan Ha ditolak.

c. Hasil

Hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa besarnya signifikansi adalah  $0,000 < 0,05$  sehingga Ho ditolak dan Ha diterima.

d. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 5, yaitu terdapat pengaruh positif signifikan antara kreativitas karyawan terhadap *meaning of work*,

terbukti.

## 2. Hasil Uji F

**Tabel 4.32**  
**Hasil Uji F *Meaning of Work* terhadap Kreativitas Karyawan**

ANOVA						
Model		<i>Sum of Squares</i>	df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
1	<i>Regression</i>	11,497	1	11,497	48,389	,000 <sup>b</sup>
	<i>Residual</i>	36,352	153	,238		
	Total	47,848	154			

Sumber: Data primer diolah, 2020 (Lampiran no. 9, hal. 172)

Berdasarkan Tabel 4.32 hasil uji F diatas menunjukkan bahwa nilai signifikasi uji F sebesar 0,000 yang berarti memiliki nilai signifikasi kurang dari 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa *meaning of work* secara simultan berpengaruh terhadap kreativitas karyawan yang berarti signifikan.

## 3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 4.33**  
**Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) *Meaning of Work* terhadap Kreativitas Karyawan**

Model Summary				
Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	,490	,240	,235	,487

Sumber: Data primer diolah, 2020 (Lampiran no 9, hal. 173)

Berdasarkan Tabel 4.33 koefisien determinasi ( $R^2$ ) diatas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,235. Nilai tersebut dapat diartikan bahwa 23,5 persen variabel kreativitas karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *meaning of work* (Z). Sedangkan sisanya sebesar 76,5 persen dipengaruhi oleh variabel lainya diluar model

penelitian ini.

#### 4.4.6 Uji Sobel Test

Pada pengujian sobel test ini digunakan untuk menguji hipotesis keenam ( $H_6$ ) dan hipotesis ketujuh ( $H_7$ ) yaitu pengaruh variabel mediasi *meaning of work*. Variabel mediasi merupakan suatu variabel apabila variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

Pengujian sobel test untuk menguji kekuatan dari pengaruh tidak langsung pada variabel independen ( $X_1, X_2$ ) ke variabel dependen ( $Y$ ) melalui variabel mediasi ( $Z$ ). Berikut hasil analisis pengujian sobel test:

**Tabel 4.34**  
**Hasil Uji Sobel *Perceived Organizational Support* terhadap Kreativitas Karyawan melalui *Meaning of Work* ( $X_1$  terhadap  $Y$  melalui  $Z$ )**

<i>Sobel Test</i>	<i>Test Statistic</i>	<i>Std. Error</i>	<i>p-value</i>
	3.53476101	0,03678665	0,00040814

Sumber: Data primer diolah, 2020 (Lampiran no 10, hal. 174)

Berdasarkan Tabel 4.34 dapat dilihat bahwa *p-value* yang dihasilkan pada sobel test sebesar 0,000408 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Maka, dapat dikatakan adanya pengaruh tidak langsung pada variabel *Perceived Organizational Support* terhadap Kreativitas Karyawan melalui pemediasi *Meaning of Work*. Oleh karena itu, variabel *Meaning of Work* dapat dikatakan memediasi secara parsial (*partially mediated*).

**Tabel 4.35**  
**Hasil Uji Sobel Kepribadian Proaktif terhadap Kreativitas Karyawan**  
**melalui *Meaning of Work* (X<sub>2</sub> terhadap Y melalui Z)**

<i>Sobel Test</i>	<i>Test Statistic</i>	<i>Std. Error</i>	<i>p-value</i>
	2.69282286	0,02175784	0,00708499

Sumber: Data primer diolah, 2020 (Lampiran no. 10, hal. 174)

Berdasarkan pada Tabel 4.35 dapat dilihat bahwa *p-value* yang dihasilkan pada sobel test sebesar 0,00708 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Maka, dapat dikatakan bahwa adanya pengaruh tidak langsung pada variabel Kepribadian Proaktif terhadap Kreativitas Karyawan melalui *Meaning of Work*. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa variabel *Meaning of Work* memediasi secara parsial (*partially mediated*).

Berdasarkan pada tabel 4.34 dan 4.35 diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan pada Tabel 4.34, pengaruh tidak langsung pada variabel *perceived organizational support* terhadap kreativitas karyawan melalui *meaning of work* dengan melakukan uji sobel test menunjukkan bahwa *p-value* sebesar 0,000408 yang berarti memiliki nilai yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh tidak langsung pada *perceived organizational support* terhadap kreativitas melalui *meaning of work*. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa *perceived organizational support* terhadap kreativitas karyawan melalui *meaning of work* memediasi secara parsial (*partially mediated*), maka hipotesis keenam (H<sub>6</sub>) terbukti positif signifikan memediasi secara tidak langsung.
- b. Berdasarkan pada Tabel 4.35, pengaruh tidak langsung pada variabel

kepribadian proaktif terhadap kreativitas karyawan melalui *meaning of work* dengan melakukan uji sobel test menunjukkan bahwa *p-value* memiliki nilai sebesar 0,00708 yang berarti memiliki nilai yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh tidak langsung pada kepribadian proaktif terhadap kreativitas karyawan melalui *meaning of work*. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kepribadian proaktif terhadap kreativitas karyawan melalui *meaning of work* memediasi secara parsial (*partially mediated*), maka hipotesisi ketujuh (H<sub>7</sub>) terbukti positif signifikan memediasi secara tidak langsung.

**Tabel 4.36**  
**Rekapitulasi Uji Hipotesis**

No	Hipotesis	Keterangan
H1	<i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Meaning of Work</i>	Signifikan
H2	<i>Perceived Organizational Support</i> terhadap Kreativitas karyawan	Signifikan
H3	Kepribadian proaktif terhadap <i>Meaning of Work</i>	Signifikan
H4	Kepribadian proaktif terhadap Kreativitas karyawan	Signifikan
H5	<i>Meaning of Work</i> terhadap Kreativitas karyawan	Signifikan
H6	<i>Perceived Organizational Support</i> terhadap Kreativitas karyawan melalui <i>Meaning of Work</i>	Signifikan
H7	Kepribadian proaktif terhadap Kreativitas karyawan melalui <i>Meaning of Work</i>	Signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2020 (Lampiran no. 9, hal. 170)

## 4.5 Pembahasan

### 4.5.1 Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Meaning of Work*

Berdasarkan hasil penelitian, *perceived organizational support* (POS) berpengaruh secara positif signifikan terhadap *meaning of work*. Hasil tersebut dibuktikan dengan nilai  $0,000 < 0,05$  yang berarti bahwa hipotesis pertama ( $H_1$ ) diterima. Sehingga, hipotesis pengaruh POS terhadap *meaning of work* terbukti. 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 industry 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 teori Harpaz dan Fu (2002) pada variabel



*meaning of work.*

#### **4.5.2 Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Kreativitas Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian, *perceived organizational support* (POS) secara positif signifikan terhadap kreativitas karyawan. Hasil tersebut dibuktikan dengan nilai  $0,000 < 0,05$  yang berarti bahwa hipotesis kedua (H<sub>2</sub>) diterima. Sehingga, dapat dikatakan bahwa hipotesis pada pengaruh POS terhadap kreativitas karyawan terbukti. Dengan begitu, dapat diindikasikan bahwa semakin baik POS pada suatu 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.

#### 4.5.3 Pengaruh Kepribadian Proaktif terhadap *Meaning of Work*

Berdasarkan hasil penelitian, kepribadian proaktif secara positif signifikan terhadap *meaning of work*. Hasil tersebut dibuktikan dengan nilai  $0,000 < 0,005$  yang berarti bahwa hipotesis ketiga ( $H_3$ ) diterima. Sehingga, hipotesis pada pengaruh kepribadian proaktif terhadap *meaning of work*, terbukti. 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 teori Harpaz dan Fu (2002) pada variabel *meaning of work*.

#### 4.5.4 Pengaruh Kepribadian Proaktif terhadap Kreativitas Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, kepribadian proaktif berpengaruh secara positif signifikan terhadap kreativitas karyawan. Hasil tersebut dibuktikan dengan nilai  $0,000 < 0,05$  yang berarti bahwa hipotesis keempat ( $H_4$ ) diterima. Sehingga, hipotesis pengaruh kepribadian proaktif terhadap kreativitas karyawan terbukti positif signifikan. 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 *Hornig 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).

#### **4.5.5 Pengaruh *Meaning of Work* terhadap Kreativitas Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian, *meaning of work* berpengaruh secara positif signifikan terhadap kreativitas karyawan. Hasil tersebut dibuktikan dengan nilai  $0,000 < 0,05$  yang berarti bahwa hipotesis kelima ( $H_5$ ) diterima. Sehingga, dapat dikatakan bahwa hipotesis pada *meaning of work* terhadap kreativitas karyawan terbukti signifikan. Dengan begitu, adanya indikasi bahwa semakin baiknya *meaning of work* pada karyawan, maka akan meningkatkan kreativitas karyawan itu sendiri.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cohen-Meitar *et al.* (2009) pada perusahaan minuman dan perusahaan *hardware* dan *software* di Rumania dan menemukan hasil bahwa *meaning of work* berpengaruh positif signifikan terhadap kreativitas karyawan. Penelitian lainnya yang sejalan dengan penelitian ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh Tavares (2016) pada toko lokal perusahaan nasional di Portugal, serta penelitian yang dilakukan oleh Chaudhary dan Akhouri (2019) pada perusahaan teknologi informasi di India yang dalam penelitiannya menemukan bahwa *meaning of work* berpengaruh positif signifikan terhadap kreativitas karyawan. Belum ditemukannya hasil penelitian yang tidak sejalan atau berbeda dari penelitian ini dan penelitian sebelumnya. Penelitian ini menggunakan teori teori Harpaz dan Fu (2002) pada variabel *meaning of work* dan teori Tierney dan Farmer (2002) pada variabel kreativitas karyawan.

#### **4.5.6 Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Kreativitas Karyawan melalui *Meaning of Work***

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa pengaruh tidak langsung pada *perceived organizational support* (POS) terhadap kreativitas karyawan melalui *meaning of work* memiliki nilai *p-value* sebesar 0,000408 yang berarti memiliki nilai yang lebih kecil dari 0,05. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh tidak langsung pada POS terhadap kreativitas karyawan melalui *meaning of work*, yang dengan kata lain bahwa variabel *meaning of work* memediasi secara parsial (*partially mediated*) pada variabel POS terhadap kreativitas karyawan.

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 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.

#### **4.5.7 Pengaruh Kepribadian Proaktif terhadap Kreativitas Karyawan melalui *Meaning of Work***

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa pengaruh tidak langsung pada kepribadian proaktif terhadap kreativitas karyawan melalui *meaning of work* memiliki nilai *p-value* sebesar 0,00708 yang berarti memiliki nilai yang lebih kecil dari 0,05. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh tidak langsung pada kepribadian proaktif terhadap kreativitas karyawan melalui *meaning of work*. Hal tersebut menunjukkan bahwa *meaning of work* memediasi secara parsial (*partially mediated*) pada kepribadian proaktif terhadap *meaning of work*.

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.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang didapatkan pada 155 responden yang bekerja di Perusahaan Teknologi Informasi (TI) dengan menyebarkan cara menyebarkan kuesioner secara langsung dan secara online, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. *Perceived Organizational Support* memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap *Meaning of Work*.
2. *Perceived Organizational Support* memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap Kreativitas Karyawan.
3. Kepribadian Proaktif memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap *Meaning of Work*.
4. Kepribadian Proaktif memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap Kreativitas Karyawan.
5. *Meaning of Work* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kreativitas Karyawan.
6. *Meaning of Work* sebagai pemediasi berpengaruh positif signifikan pada *Perceived Organizational Support* terhadap Kreativitas Karyawan.
7. *Meaning of Work* sebagai pemediasi berpengaruh positif signifikan pada Kepribadian Proaktif terhadap Kreativitas Karyawan.

#### 5.2 Saran

Berdasarkan pada hasil penelitian dan kesimpulan yang didapatkan, maka saran yang dapat peneliti berikan bagi para karyawan yang bekerja di



Perusahaan Teknologi Informasi (TI), bahwa 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 nantinya akan mendapatkan timbal balik yang baik dari para karyawan. Karyawan dengan semangat yang tinggi dalam bekerja nantinya dapat memaknai pekerjaan tersebut penting dan baik bagi dirinya.

Perusahaan yang bergerak pada bidang teknologi informasi, tentu mengharuskan perusahaan untuk bergerak secara cepat dan mampu beradaptasi terhadap perubahan. Salah satunya PT. Global Intermedia yang berada di Yogyakarta, merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang teknologi informasi yaitu, penyedia jasa layanan informasi online dalam bentuk sebuah software atau program informasi. 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.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akgunduz, Y., Alkan, C., & Gök, Ö. A. (2018). Perceived Organizational Support, Employee Creativity and Proactive Personality: The Mediating Effect 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 A Research 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>

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.

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.
- Hornig, 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 januari 2020)
- Mathis, L. Robert., & Jackson, H. John. (2006). *Human Resource Management 10<sup>th</sup> 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.
- 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. 16<sup>th</sup> 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.
- 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*. 4<sup>th</sup> 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-02-2017-0032>
- 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>
- 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), 1161–118043.
- 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>



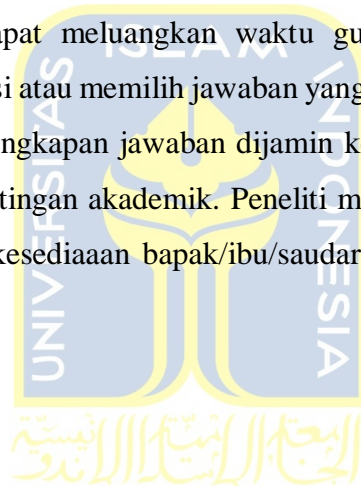
## LAMPIRAN

### Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Perkenalkan saya Zulfa Uliani, Mahasiswi 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 Dukungan Organisasional Persepsian dan Kepribadian Proaktif Terhadap Kreativitas Karyawan dengan Kebermaknaan Kerja sebagai Pemediasi di Perusahaan Teknologi Informasi (TI)".

Peneliti memohon kesediaan bapak/ibu/saudara/i untuk menjadi responden dalam penelitian ini serta dapat meluangkan waktu guna mengisi kuesioner secara lengkap, dengan mengisi atau memilih jawaban yang telah disediakan dalam bentuk daftar pertanyaan. Kelengkapan jawaban 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,

Zulfa Uliani

## KUESIONER PENELITIAN

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Perkenalkan saya Zulfa Uliani, Mahasiswi 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 Dukungan Organisasional Persepsian dan Kepribadian Proaktif Terhadap Kreativitas Karyawan dengan Kebermaknaan Kerja sebagai Pemediasi di Perusahaan Teknologi Informasi (TI), Indonesia".

Ysh. Bapak/Ibu/Saudara/i  
Di tempat

Peneliti memohon kesediaan bapak/ibu/saudara/i untuk menjadi responden dalam penelitian ini serta dapat meluangkan waktu guna mengisi kuesioner secara lengkap, dengan mengisi atau memilih jawaban yang telah disediakan dalam bentuk daftar pertanyaan. Tidak ada jawaban benar atau salah. Responden cukup memberikan jawaban sesuai pengalaman, perasaan, dan persepsi masing-masing. Kelengkapan jawaban 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,  
Zulfa Uliani

- Diploma  
 Sarjana  
 Magister  
 Other: \_\_\_\_\_

Lama Bekerja \*

- < 2 tahun  
 2-5 tahun  
 5-10 tahun  
 > 10 tahun

Divisi/ jabatan dalam pekerjaan \*

Your answer \_\_\_\_\_

Nama perusahaan teknologi informasi (TI) \*

Your answer \_\_\_\_\_

Next

Saya mencari ide dan cara baru untuk  
menyelesaikan masalah \*

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju      Sangat setuju

Saya menghasilkan ide-ide baru terkait  
pekerjaan yang dapat dieksekusi. \*

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju      Sangat Setuju

Saya menunjukkan orisinalitas dalam  
pekerjaan \*

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju      Sangat Setuju

Back

Next

### Kreativitas Karyawan

**PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER RISET :**

Responden memberikan jawaban pada masing-masing pertanyaan dengan memberikan tanda bulatan pada tempat yang dipilih dan berikut skala/skor atas pernyataan tersebut :

Skor 5 : Sangat Setuju  
 Skor 4 : Setuju  
 Skor 3 : Netral  
 Skor 2 : Tidak Setuju  
 Skor 1 : Sangat Tidak Setuju

---

Saya mengidentifikasi peluang dan cara-cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan \*

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju      Sangat Setuju

---

Saya mencari ide dan cara baru untuk menyelesaikan masalah \*

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju      Sangat setuju

---

Saya menghasilkan ide-ide baru terkait pekerjaan yang dapat dieksekusi. \*

**PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER RISET :**

Responden memberikan jawaban pada masing-masing pertanyaan dengan memberikan tanda bulatan pada tempat yang dipilih dan berikut skala/skor atas pernyataan tersebut :

Skor 5 : Sangat Setuju  
 Skor 4 : Setuju  
 Skor 3 : Netral  
 Skor 2 : Tidak Setuju  
 Skor 1 : Sangat Tidak Setuju

---

Organisasi menghargai upaya atau usaha saya \*

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju      Sangat Setuju

---

Organisasi tidak mengapresiasi kerja keras saya \*

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju      Sangat Setuju

---

Organisasi mengabaikan keluhan atau aspirasi saya \*

1 2 3 4 5

## 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	<input type="checkbox"/> Laki-laki <input type="checkbox"/> Perempuan
2.	Usia	<input type="checkbox"/> < 25 tahun <input type="checkbox"/> 25-30 <input type="checkbox"/> 30-35 tahun <input type="checkbox"/> > 35 tahun

3.	Status Marital	<input type="checkbox"/> Menikah <input type="checkbox"/> Belum menikah
4.	Pendidikan	<input type="checkbox"/> Diploma <input type="checkbox"/> Sarjana <input type="checkbox"/> Magister Lainnya .....
5.	Lama Bekerja	<input type="checkbox"/> <2 tahun <input type="checkbox"/> 2-5 tahun <input type="checkbox"/> 5-10 tahun <input type="checkbox"/> >10 tahun
6.	Divisi/ jabatan dalam pekerjaan	.....



## PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

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

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

<b>Bagian 1: Kreativitas Karyawan</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1.	Saya mengidentifikasi peluang dan cara-cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Saya mencari ide dan cara baru untuk menyelesaikan masalah	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	Saya menghasilkan ide-ide baru terkait pekerjaan yang dapat dieksekusi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	Saya menunjukkan orisinalitas dalam pekerjaan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

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

<b>Bagian 2: Dukungan Organisasional Persepsian</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1.	Organisasi menghargai upaya atau usaha saya	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Organisasi tidak mengapresiasi kerja keras saya	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	Organisasi mengabaikan keluhan atau aspirasi saya	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	Organisasi sangat peduli dengan kesejahteraan saya	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	Organisasi tetap tidak menghargai saya, meski saya melakukan pekerjaan dengan baik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	Organisasi peduli pada kepuasan saya terkait pekerjaan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.	Organisasi tidak memberikan perhatian yang cukup untuk saya	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

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

<b>Bagian 3: Kepribadian Proaktif</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1.	Saya terus mencari cara baru untuk meningkatkan kualitas hidup saya	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Dimana pun berada, saya menjadi kekuatan yang kuat untuk perubahan konstruktif	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	Saya sangat bersemangat ketika ide saya menjadi kenyataan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4.	Jika saya melihat sesuatu yang tidak saya sukai, saya akan memperbaikinya	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	Tidak peduli apa pun kemungkinannya, jika saya yakin pada sesuatu saya akan mewujudkannya	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	Saya suka menjadi yang terdepan dalam ide, meski berbeda pendapat dengan orang lain	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.	Saya unggul dalam mengidentifikasi peluang	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.	Saya selalu mencari cara yang lebih baik untuk melakukan sesuatu.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.	Jika saya percaya pada suatu ide, tidak ada halangan yang akan mencegah saya mewujudkannya.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	Saya dapat melihat peluang yang baik, jauh sebelum orang lain melihatnya	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<b>Bagian 4: Kebermaknaan Kerja</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1.	Saya melihat hubungan yang baik antara pekerjaan saya dan aspek sosial dari kehidupan saya.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Pekerjaan yang saya lakukan, terkait pada apa yang saya pikir penting dalam hidup saya.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	Tugas yang saya lakukan dalam pekerjaan ini memuaskan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	Tugas yang saya lakukan dalam pekerjaan ini bermanfaat.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	Saya tidak mencapai hasil penting dari pekerjaan yang saya lakukan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	Saya mampu mencapai hasil penting dari pekerjaan yang saya lakukan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Lampiran 2 : Tabulasi Identitas Responden**

No.	Jenis Kelamin	Usia	Status Marital	Pendidikan	Lama Bekerja	Divisi/Jabatan pekerjaan
1	1	1	2	2	1	4
2	1	1	2	1	2	2
3	1	1	2	4	1	2
4	1	3	1	2	3	4
5	1	1	2	4	2	2
6	1	3	1	1	3	1
7	2	1	2	2	1	4
8	1	1	2	4	1	4
9	1	1	2	1	1	4
10	2	1	2	4	1	4
11	2	1	2	4	1	4
12	2	1	2	1	1	2
13	1	1	2	4	1	4
14	1	2	2	1	3	2
15	1	1	1	4	3	2
16	2	2	2	1	2	4
17	1	3	2	4	2	4
18	1	1	2	4	2	4
19	1	3	1	1	2	4
20	2	3	1	2	3	4
21	1	1	2	2	2	4
22	1	1	2	4	1	4
23	1	1	2	1	1	2
24	1	4	2	2	2	4
25	2	1	2	4	1	4
26	2	1	2	2	1	4
27	2	1	2	4	1	4
28	2	2	2	2	2	4
29	1	1	2	4	1	2
30	2	1	2	4	1	4
31	1	4	1	3	2	4
32	1	1	2	4	2	3
33	1	2	1	2	2	3
34	1	3	1	2	2	3
35	1	3	1	2	2	3



No.	Jenis Kelamin	Usia	Status Marital	Pendidikan	Lama Bekerja	Divisi/Jabatan pekerjaan
36	1	1	2	4	1	2
37	1	1	2	2	1	3
38	1	3	1	2	1	4
39	1	1	2	4	1	2
40	1	3	1	2	2	2
41	1	3	1	1	4	4
42	1	3	1	2	2	3
43	1	3	1	1	3	4
44	1	1	2	4	1	4
45	2	1	2	2	1	4
46	1	1	2	4	1	2
47	2	1	2	4	1	4
48	1	4	1	2	4	2
49	2	1	2	4	1	4
50	1	1	2	2	2	3
51	2	1	2	4	1	4
52	2	1	1	2	1	4
53	2	1	2	4	1	4
54	1	2	2	1	3	2
55	2	2	1	2	1	4
56	1	1	1	4	3	2
57	1	3	1	1	3	2
58	1	1	2	4	1	4
59	1	1	2	4	1	4
60	1	1	2	2	1	4
61	1	1	2	4	1	4
62	2	1	2	2	1	4
63	1	4	2	2	2	4
64	1	1	2	4	1	4
65	1	3	1	1	3	3
66	1	1	2	2	1	2
67	2	2	2	2	1	4
68	1	2	2	2	1	2
69	2	3	1	2	2	4
70	2	3	1	2	3	4
71	1	1	2	4	1	2
72	2	4	2	2	3	4
73	1	1	2	4	2	2
74	1	2	2	4	3	2

No.	Jenis Kelamin	Usia	Status Marital	Pendidikan	Lama Bekerja	Divisi/Jabatan pekerjaan
75	1	3	1	1	2	4
76	1	1	2	4	2	2
77	1	4	1	1	2	4
78	1	1	2	4	1	2
79	1	3	1	2	1	2
80	1	2	2	2	1	2
81	1	1	2	4	2	3
82	1	2	1	4	1	3
83	1	1	2	1	1	2
84	2	1	2	4	1	2
85	1	1	2	2	1	4
86	2	1	2	2	1	4
87	1	1	2	4	1	4
88	2	3	1	4	2	4
89	1	3	1	4	3	4
90	1	2	1	4	2	4
91	1	1	2	4	1	4
92	1	2	2	4	2	4
93	1	2	2	4	2	4
94	1	2	2	4	1	4
95	1	2	2	4	2	4
96	1	2	2	4	1	4
97	1	2	2	4	2	4
98	2	2	2	4	2	1
99	1	1	2	4	2	3
100	1	2	1	4	2	4
101	1	2	2	4	2	3
102	1	1	2	4	1	4
103	1	1	2	4	1	4
104	1	2	2	4	3	1
105	1	1	2	4	1	4
106	1	2	2	4	1	4
107	1	1	2	1	1	4
108	1	1	2	3	2	2
109	1	4	1	3	4	1
110	2	2	2	2	1	4

No.	Jenis Kelamin	Usia	Status Marital	Pendidikan	Lama Bekerja	Divisi/Jabatan pekerjaan
111	1	2	1	2	1	1
112	1	1	2	2	1	4
113	2	1	2	2	1	4
114	1	2	2	2	1	4
115	1	1	2	2	2	4
116	1	1	2	2	1	4
117	1	2	2	2	2	4
118	1	1	2	2	2	4
119	1	1	2	2	1	4
120	1	2	2	3	3	4
121	1	1	2	2	1	4
122	1	3	1	2	2	4
123	1	1	2	2	1	4
124	1	2	2	3	2	4
125	1	3	2	2	1	1
126	1	1	2	4	1	1
127	1	3	1	4	3	3
128	2	1	2	4	1	4
129	1	2	1	4	3	4
130	1	1	2	2	2	4
131	1	2	2	2	3	4
132	1	2	1	2	3	4
133	2	1	2	2	1	4
134	1	2	1	2	2	4
135	2	2	2	2	1	2
136	2	1	2	2	1	4
137	1	2	2	2	2	4
138	1	3	1	2	3	1
139	2	1	2	4	1	4
140	1	1	2	2	1	2
141	1	2	1	2	2	2
142	2	2	1	2	2	4
143	2	2	1	2	2	4
144	1	1	2	2	1	2
145	1	1	2	2	1	4
146	1	1	2	2	1	4
147	1	2	1	2	3	3

No.	Jenis Kelamin	Usia	Status Marital	Pendidikan	Lama Bekerja	Divisi/Jabatan pekerjaan
148	1	1	2	2	1	2
149	2	1	2	2	1	4
150	1	1	2	4	1	4
151	1	3	1	2	3	4
152	2	1	2	2	1	3
153	2	2	1	2	1	4
154	1	1	2	2	2	4
155	1	2	1	2	3	4



**Lampiran 3 : Tabulasi Kuesioner**

No.	Kreativitas Karyawan (Y)				TY1
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	
1	5	5	5	5	20
2	3	4	4	3	14
3	5	5	5	4	19
4	5	5	5	5	20
5	3	3	3	5	14
6	4	4	4	3	15
7	4	3	3	5	15
8	5	5	5	5	20
9	5	5	5	5	20
10	4	5	4	4	17
11	5	4	4	5	18
12	2	2	2	2	8
13	3	3	3	4	13
14	4	4	5	4	17
15	4	4	4	4	16
16	5	4	4	3	16
17	3	4	3	3	13
18	4	4	3	3	14
19	3	3	3	4	13
20	4	4	4	4	16
21	5	5	5	5	20
22	4	3	4	3	14
23	4	4	3	3	14
24	5	5	5	5	20
25	4	4	4	4	16
26	5	5	4	3	17
27	4	4	4	4	16
28	3	3	3	4	13
29	4	4	4	4	16
30	4	4	4	4	16
31	5	4	4	4	17
32	4	4	4	4	16
33	4	4	4	3	15

No.	Kreativitas Karyawan (Y)				TY1
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	
34	3	3	4	4	14
35	4	4	4	4	16
36	4	3	3	4	14
37	4	4	5	4	17
38	3	5	4	4	16
39	4	3	4	4	15
40	5	5	5	5	20
41	5	5	5	4	19
42	5	5	5	4	19
43	4	5	4	4	17
44	4	4	5	3	16
45	5	5	5	5	20
46	3	4	4	4	15
47	1	3	3	3	10
48	5	5	4	4	18
49	3	4	4	3	14
50	3	4	3	3	13
51	4	4	4	4	16
52	3	3	3	4	13
53	4	4	4	4	16
54	4	4	3	4	15
55	4	5	4	4	17
56	2	4	4	4	14
57	2	4	4	5	15
58	4	5	4	3	16
59	4	5	4	4	17
60	4	5	3	5	17
61	5	5	5	5	20
62	4	3	4	5	16
63	4	4	4	4	16
64	5	5	3	5	18
65	3	3	3	3	12
66	4	3	3	4	14
67	4	4	3	4	15
68	5	5	5	5	20
69	3	3	3	4	13
70	4	4	5	3	16
71	4	4	5	4	17

No.	Kreativitas Karyawan (Y)				TY1
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	
72	5	4	4	5	18
73	3	4	3	5	15
74	3	3	4	5	15
75	3	3	3	3	12
76	4	5	5	5	19
77	5	5	4	4	18
78	5	4	4	5	18
79	5	5	4	4	18
80	5	5	5	5	20
81	5	5	4	4	18
82	4	3	3	4	14
83	5	5	4	4	18
84	4	3	4	5	16
85	4	5	4	4	17
86	5	5	4	3	17
87	4	4	3	3	14
88	4	4	4	4	16
89	5	5	4	5	19
90	5	5	5	5	20
91	5	5	3	5	18
92	4	4	4	3	15
93	5	5	5	4	19
94	4	5	4	3	16
95	4	4	4	4	16
96	4	4	4	4	16
97	4	4	4	3	15
98	4	4	4	4	16
99	5	5	5	4	19
100	5	4	4	5	18
101	4	4	4	4	16
102	5	4	4	5	18
103	5	5	5	5	20
104	5	5	5	4	19
105	5	5	5	5	20
106	5	5	5	5	20
107	5	5	5	5	20
108	4	5	4	5	18
109	4	5	5	5	19

No.	Kreativitas Karyawan (Y)				TY1
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	
110	4	4	3	5	16
111	5	5	5	4	19
112	4	5	4	4	17
113	5	5	3	5	18
114	5	5	4	4	18
115	4	5	5	4	18
116	4	4	4	4	16
117	3	3	3	3	12
118	4	4	4	4	16
119	5	5	5	5	20
120	4	4	4	4	16
121	4	4	2	3	13
122	4	5	5	5	19
123	4	5	4	4	17
124	5	5	5	5	20
125	5	4	4	4	17
126	4	5	5	4	18
127	4	5	4	4	17
128	4	5	4	5	18
129	5	4	5	4	18
130	4	5	4	3	16
131	4	4	4	5	17
132	5	5	5	4	19
133	3	4	2	3	12
134	4	4	4	4	16
135	3	4	3	4	14
136	5	4	4	4	17
137	4	4	4	5	17
138	4	5	4	4	17
139	4	5	4	4	17
140	5	3	4	4	16
141	4	4	4	4	16
142	4	4	4	5	17
143	4	4	4	5	17
144	4	4	4	4	16
145	4	5	5	4	18
146	4	4	4	5	17



No.	Kreativitas Karyawan (Y)				TY1
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	
147	4	4	4	5	17
148	4	5	4	4	17
149	4	5	4	5	18
150	4	4	4	4	16
151	4	5	4	4	17
152	4	5	4	4	17
153	4	4	5	4	17
154	4	4	5	4	17
155	5	5	5	4	19

No	<i>Perceived Organizational Support (X<sub>1</sub>)</i>							TX1
	X1.1	X1.2-r	X1.3-r	X1.4	X1.5-r	X1.6	X1.7-r	
1	5	4	3	5	3	3	3	26
2	3	4	4	3	3	3	4	24
3	5	5	5	5	5	5	5	35
4	3	3	3	4	3	3	3	22
5	4	4	4	2	5	4	5	28
6	3	3	2	3	2	3	3	19
7	4	5	4	4	4	3	5	29
8	5	5	5	5	5	5	5	35
9	4	5	5	3	5	3	3	28
10	4	3	3	4	3	5	2	24
11	4	5	5	3	5	3	5	30
12	1	1	2	2	1	2	1	10
13	3	4	3	2	4	3	4	23
14	5	5	5	4	5	4	4	32
15	5	4	2	4	2	4	4	25
16	3	2	3	3	3	3	3	20
17	4	4	4	4	2	4	4	26
18	5	3	3	4	4	4	4	27
19	3	3	3	4	3	3	4	23
20	4	4	4	4	5	4	4	29
21	5	5	1	5	1	5	5	27
22	4	4	4	4	4	4	3	27
23	4	5	4	3	5	3	4	28
24	5	1	1	5	1	4	2	19
25	4	2	2	4	2	4	2	20

No	<i>Perceived Organizational Support (X<sub>1</sub>)</i>							TX1
	X1.1	X1.2-r	X1.3-r	X1.4	X1.5-r	X1.6	X1.7-r	
26	4	4	4	3	5	4	5	29
27	4	4	3	3	4	3	3	24
28	3	3	3	3	3	3	3	21
29	3	3	3	3	3	3	3	21
30	5	5	5	4	5	4	5	33
31	2	2	1	1	3	2	2	13
32	4	5	4	4	5	3	4	29
33	3	3	3	3	3	3	3	21
34	4	4	4	4	2	4	4	26
35	2	1	1	2	4	2	4	16
36	3	4	5	4	4	4	2	26
37	5	5	4	4	4	4	4	30
38	4	4	2	2	2	2	1	17
39	3	3	3	3	3	3	4	22
40	5	5	5	5	5	5	1	31
41	4	4	4	4	5	4	4	29
42	5	5	5	1	5	4	5	30
43	4	3	3	3	2	4	2	21
44	4	4	4	3	3	3	4	25
45	3	5	2	5	4	3	3	25
46	4	4	4	3	4	3	4	26
47	3	1	3	3	3	3	3	19
48	5	4	5	4	5	4	5	32
49	4	4	3	4	4	4	4	27
50	4	4	4	4	4	3	4	27
51	5	5	5	5	5	5	5	35
52	4	4	4	4	3	3	4	26
53	5	4	3	4	4	4	4	28
54	3	3	2	2	2	2	3	17
55	4	4	4	5	5	4	4	30
56	5	5	5	5	4	4	4	32
57	5	5	5	4	5	4	4	32
58	3	3	3	4	3	3	3	22
59	4	4	3	4	4	4	2	25
60	4	4	3	3	4	3	3	24
61	5	1	1	5	5	1	5	23
62	4	5	5	4	5	3	3	29
63	4	3	3	4	3	3	3	23
64	5	5	5	5	5	5	3	33
65	4	4	2	3	4	4	4	25
66	3	3	3	3	3	3	3	21
67	3	3	3	3	3	3	3	21
68	4	4	4	2	4	2	4	24
69	4	4	4	3	4	3	3	25
70	5	3	5	4	4	4	5	30
71	5	4	5	4	5	4	5	32
72	5	4	4	3	4	3	3	26
73	4	4	4	3	4	4	4	27

No	<i>Perceived Organizational Support (X<sub>1</sub>)</i>							TX1
	X1.1	X1.2-r	X1.3-r	X1.4	X1.5-r	X1.6	X1.7-r	
74	3	3	3	4	4	3	3	23
75	4	2	2	4	3	3	3	21
76	5	4	4	4	4	4	4	29
77	5	5	5	5	5	5	5	35
78	4	4	4	3	4	3	3	25
79	5	5	5	5	5	5	5	35
80	5	4	3	5	4	3	4	28
81	5	4	5	4	4	3	3	28
82	3	5	4	4	4	5	5	30
83	5	4	5	4	5	5	5	33
84	5	5	5	5	5	4	5	34
85	4	4	4	4	3	4	3	26
86	2	4	4	3	3	3	4	23
87	3	3	3	4	3	3	3	22
88	4	4	5	4	3	4	4	28
89	5	5	1	5	5	5	5	31
90	4	3	4	5	5	5	4	30
91	4	2	1	2	4	2	4	19
92	3	3	4	3	3	3	3	22
93	3	3	3	3	3	4	3	22
94	4	5	5	4	5	4	5	32
95	3	3	3	2	3	3	3	20
96	3	4	4	3	4	4	4	26
97	4	3	3	3	3	3	3	22
98	3	3	3	3	3	3	3	21
99	4	5	2	4	4	4	2	25
100	5	5	5	5	5	5	2	32
101	4	4	3	4	4	4	4	27
102	4	5	4	4	5	4	5	31
103	5	4	3	3	4	4	4	27
104	4	4	4	4	4	3	4	27
105	5	4	4	4	4	4	4	29
106	3	1	1	5	1	3	1	15
107	4	2	2	4	2	4	2	20
108	5	4	5	4	4	4	4	30
109	4	5	5	5	5	4	4	32
110	3	3	3	3	3	3	3	21
111	5	5	5	5	5	4	5	34
112	5	5	4	3	4	2	3	26
113	3	4	3	3	4	3	3	23
114	4	4	4	4	4	3	4	27
115	4	4	4	4	4	4	3	27
116	3	2	3	3	4	3	3	21
117	3	3	3	3	3	3	3	21
118	4	4	4	4	4	4	2	26
119	4	2	4	4	4	4	4	26
120	3	4	3	3	4	3	3	23
121	5	4	4	4	4	4	4	29
122	5	5	5	4	5	5	5	34

No	<i>Perceived Organizational Support (X<sub>1</sub>)</i>							TX1
	X1.1	X1.2-r	X1.3-r	X1.4	X1.5-r	X1.6	X1.7-r	
123	4	3	3	4	3	3	3	23
124	3	3	4	5	4	3	3	25
125	4	3	3	4	4	4	4	26
126	4	4	4	4	5	4	4	29
127	4	4	4	4	4	4	4	28
128	5	5	4	3	5	4	3	29
129	4	4	4	4	4	5	4	29
130	4	3	3	3	2	3	3	21
131	2	4	4	3	3	3	5	24
132	3	3	3	3	3	3	3	21
133	4	3	4	2	3	3	4	23
134	4	3	3	3	4	4	3	24
135	3	4	3	3	3	3	3	22
136	5	4	4	5	4	5	4	31
137	4	4	4	4	4	4	4	28
138	4	4	4	4	5	4	4	29
139	4	4	4	3	4	4	4	27
140	5	5	5	5	5	5	2	32
141	4	4	4	4	4	4	4	28
142	4	4	4	4	4	4	4	28
143	4	4	2	4	4	3	4	25
144	4	4	4	4	4	4	4	28
145	4	4	2	4	4	4	4	26
146	4	4	4	4	4	4	4	28
147	4	4	4	4	4	4	4	28
148	4	4	4	4	4	4	4	28
149	4	4	4	4	4	4	4	28
150	4	4	3	4	4	4	4	27
151	4	4	4	4	4	4	4	28
152	4	4	3	4	5	4	4	28
153	5	4	4	4	5	4	5	31
154	4	4	4	5	4	5	5	31
155	3	3	3	3	3	3	3	21

No.	<b>Kepribadian Proaktif (X<sub>2</sub>)</b>								TX2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.5	X2.6	X2.8	X2.9	X2.10	
1	5	4	5	5	5	5	5	5	39
2	5	3	3	3	2	3	4	2	25
3	5	3	5	4	3	5	4	3	32
4	5	5	5	4	5	4	5	4	37
5	4	4	4	4	3	4	3	3	29
6	5	4	5	5	4	5	3	4	35
7	5	4	4	5	3	4	4	3	32
8	5	5	5	5	5	5	4	5	39

No.	Kepribadian Proaktif (X <sub>2</sub> )								TX2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.5	X2.6	X2.8	X2.9	X2.10	
9	5	5	4	4	4	4	4	3	33
10	5	4	5	5	5	4	5	5	38
11	5	5	5	4	5	4	4	3	35
12	2	3	2	3	4	3	3	3	23
13	4	4	5	3	2	4	3	2	27
14	5	4	5	4	3	4	4	4	33
15	4	4	5	5	3	3	4	3	31
16	4	3	5	3	3	3	3	3	27
17	4	2	4	3	3	4	3	2	25
18	3	3	4	3	3	4	3	3	26
19	4	3	3	3	3	3	4	2	25
20	4	4	4	4	3	4	3	3	29
21	5	5	5	5	5	5	5	5	40
22	4	4	4	5	4	4	4	3	32
23	4	3	5	5	3	4	4	3	31
24	5	5	5	5	5	5	5	4	39
25	4	4	4	4	4	4	4	4	32
26	5	4	5	3	3	4	3	3	30
27	4	3	4	4	3	4	4	4	30
28	5	5	5	5	4	4	4	3	35
29	4	4	5	4	3	4	3	3	30
30	4	3	5	4	5	4	4	4	33
31	5	5	5	4	4	5	5	4	37
32	4	4	4	3	3	4	3	4	29
33	4	3	4	4	3	4	3	4	29
34	5	5	5	5	3	4	4	3	34
35	4	4	4	4	2	5	4	5	32
36	4	3	4	4	4	3	3	3	28
37	5	5	5	5	4	5	4	4	37
38	5	5	5	5	2	5	5	1	33
39	4	3	5	3	4	4	4	3	30
40	5	5	5	5	5	5	5	5	40
41	5	4	5	5	3	5	4	4	35
42	5	5	5	5	5	4	4	4	37
43	4	4	5	4	4	4	4	4	33
44	5	4	5	3	3	3	3	3	29
45	3	3	3	1	3	4	1	3	21

No.	Kepribadian Proaktif (X <sub>2</sub> )								TX2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.5	X2.6	X2.8	X2.9	X2.10	
46	5	3	4	5	3	4	4	3	31
47	5	3	5	5	3	5	5	3	34
48	4	3	5	5	4	3	4	3	31
49	5	4	5	4	4	4	4	3	33
50	4	3	4	3	3	4	4	3	28
51	4	4	4	3	4	5	4	3	31
52	4	3	4	4	3	4	4	3	29
53	5	4	5	5	4	5	3	3	34
54	5	3	5	4	3	4	3	3	30
55	5	4	5	4	3	4	4	4	33
56	4	4	4	2	2	3	1	3	23
57	4	3	4	3	4	5	5	5	33
58	5	4	5	5	3	4	3	3	32
59	4	4	5	4	4	4	4	4	33
60	3	4	5	3	3	3	2	3	26
61	5	5	5	5	5	5	5	5	40
62	4	3	4	3	3	5	3	4	29
63	4	4	5	5	5	4	4	4	35
64	5	5	5	3	5	4	5	4	36
65	3	3	4	3	3	3	3	3	25
66	4	3	4	4	4	4	3	3	29
67	4	3	4	3	3	4	3	3	27
68	5	5	5	2	3	3	3	3	29
69	3	3	4	4	3	4	3	3	27
70	4	4	5	3	4	4	3	3	30
71	4	4	5	3	4	5	3	4	32
72	4	3	5	3	4	4	3	3	29
73	4	3	2	3	2	3	2	3	22
74	4	3	3	3	3	3	3	3	25
75	3	4	3	3	2	3	3	3	24
76	5	3	5	5	5	5	4	4	36
77	5	3	5	4	5	5	5	3	35
78	4	3	4	4	3	4	4	3	29
79	5	4	5	5	4	5	4	4	36
80	5	5	5	5	4	5	4	4	37
81	5	5	4	4	3	4	5	4	34
82	4	3	4	4	3	4	3	4	29
83	5	4	4	4	4	4	4	3	32
84	4	3	4	4	3	4	4	3	29

No.	Kepribadian Proaktif (X <sub>2</sub> )								TX2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.5	X2.6	X2.8	X2.9	X2.10	
85	5	5	5	5	3	4	4	3	34
86	5	4	5	2	4	4	3	2	29
87	5	4	4	4	4	4	4	3	32
88	5	5	5	5	5	5	4	4	38
89	5	5	5	5	3	5	3	3	34
90	4	3	4	3	3	4	3	3	27
91	4	4	5	5	3	4	2	3	30
92	4	4	3	4	3	4	3	3	28
93	5	4	5	4	4	4	3	3	32
94	5	4	4	2	3	4	3	4	29
95	4	3	4	4	2	3	4	3	27
96	5	4	5	4	4	4	3	3	32
97	4	3	4	3	3	3	3	3	26
98	5	4	5	4	4	4	4	4	34
99	5	5	4	5	5	5	4	5	38
100	5	5	5	5	3	5	3	4	35
101	5	4	4	4	4	4	4	3	32
102	5	4	5	5	4	4	3	4	34
103	5	5	5	5	5	5	5	5	40
104	4	5	5	4	4	4	4	3	33
105	4	5	4	4	4	5	5	4	35
106	5	4	5	5	3	5	3	3	33
107	5	5	5	5	5	5	5	4	39
108	4	4	5	3	3	5	4	4	32
109	4	5	5	4	4	5	4	4	35
110	5	4	4	4	3	4	4	3	31
111	5	4	5	5	3	5	2	3	32
112	5	5	5	4	4	4	4	3	34
113	5	4	5	5	3	4	3	3	32
114	4	3	5	3	4	4	3	3	29
115	5	4	5	4	5	5	4	4	36
116	5	5	5	4	3	4	4	4	34
117	3	3	3	3	3	3	3	3	24
118	5	4	5	5	4	5	3	4	35
119	5	4	4	4	4	4	4	4	33
120	5	4	4	4	3	5	5	4	34
121	4	4	4	4	3	5	3	3	30

No.	Kepribadian Proaktif (X <sub>2</sub> )								TX2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.5	X2.6	X2.8	X2.9	X2.10	
122	5	3	5	5	3	4	4	4	33
123	5	4	5	5	5	5	5	5	39
124	5	5	5	5	5	5	5	5	40
125	5	4	5	3	3	4	3	4	31
126	4	4	5	4	4	5	4	4	34
127	4	4	5	2	2	4	2	4	27
128	5	4	5	5	4	4	3	4	34
129	3	4	4	3	2	5	3	4	28
130	5	4	5	4	3	4	4	4	33
131	5	3	4	4	4	5	3	3	31
132	4	4	4	3	3	5	4	4	31
133	4	3	4	3	4	4	3	2	27
134	5	5	5	5	4	5	4	4	37
135	4	3	4	3	3	4	3	2	26
136	5	5	5	4	4	4	4	4	35
137	4	3	4	4	3	4	3	4	29
138	4	4	5	3	3	4	3	4	30
139	4	3	4	3	2	5	3	3	27
140	5	5	5	5	5	5	4	3	37
141	4	3	4	4	3	4	3	3	28
142	4	3	5	4	3	5	3	4	31
143	4	3	5	3	2	4	3	3	27
144	4	4	5	4	3	4	3	3	30
145	4	3	5	3	3	4	4	5	31
146	4	3	4	3	3	4	4	3	28
147	4	5	5	4	3	5	3	4	33
148	4	4	5	3	3	4	3	3	29
149	4	4	5	3	2	4	3	3	28
150	4	3	5	3	3	4	3	3	28
151	4	4	4	3	3	5	3	4	30
152	4	4	5	4	3	4	3	4	31
153	4	3	5	2	3	4	4	4	29
154	5	4	5	3	2	5	3	4	31
155	5	5	5	5	5	5	5	5	40



No.	Meaning of Work (Z)					TZ1
	Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.6	
1	5	5	5	5	3	23
2	3	2	4	2	2	13
3	5	4	4	5	4	22
4	5	5	5	5	5	25
5	3	3	3	3	3	15
6	2	2	3	4	4	15
7	4	4	4	4	4	20
8	5	5	5	5	5	25
9	4	4	3	5	5	21
10	4	5	5	4	4	22
11	4	3	4	4	4	19
12	3	3	3	3	3	15
13	3	3	4	4	3	17
14	4	4	5	5	4	21
15	5	4	5	5	5	24
16	4	3	3	3	3	16
17	4	4	4	4	4	20
18	4	4	4	4	4	20
19	4	4	4	4	4	20
20	4	4	4	4	3	19
21	5	5	5	5	5	25
22	4	4	4	5	4	21
23	4	4	4	5	4	21
24	5	4	4	5	5	23
25	4	4	4	4	4	20
26	4	4	3	3	4	18
27	4	4	4	4	3	19
28	2	3	3	3	3	14
29	4	4	4	4	3	19
30	4	4	4	4	4	20
31	4	4	3	4	5	20
32	4	4	4	4	4	20
33	3	4	4	4	4	19
34	4	3	4	4	4	19
35	4	4	3	4	3	18
36	3	4	3	3	4	17
37	5	5	4	5	4	23

No.	<i>Meaning of Work (Z)</i>					TZ1
	Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.6	
38	5	5	5	5	5	25
39	4	3	3	4	4	18
40	5	5	5	5	5	25
41	4	4	4	4	4	20
42	4	4	4	4	4	20
43	4	4	4	4	4	20
44	4	5	3	5	3	20
45	3	4	3	3	3	16
46	4	4	3	4	4	19
47	3	3	3	3	3	15
48	4	4	3	4	4	19
49	4	3	4	5	4	20
50	4	4	4	4	4	20
51	4	4	4	4	4	20
52	4	4	4	4	4	20
53	4	4	4	4	4	20
54	2	2	3	5	3	15
55	4	4	4	5	4	21
56	4	4	5	4	5	22
57	5	4	4	4	5	22
58	4	4	3	4	4	19
59	4	4	4	4	4	20
60	3	3	3	3	3	15
61	5	5	5	5	5	25
62	4	4	4	3	3	18
63	4	4	4	4	4	20
64	5	5	3	5	5	23
65	3	3	3	3	4	16
66	3	3	3	3	3	15
67	4	3	3	4	3	17
68	4	3	3	3	3	16
69	4	3	4	4	3	18
70	4	5	5	5	3	22
71	4	4	4	4	3	19
72	4	4	3	4	3	18
73	3	3	3	4	2	15
74	3	5	3	3	5	19
75	4	4	4	4	4	20

No.	<i>Meaning of Work (Z)</i>					TZ1
	Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.6	
76	4	4	4	4	3	19
77	5	4	5	5	4	23
78	3	3	3	4	3	16
79	5	5	4	4	3	21
80	4	4	4	5	4	21
81	3	1	2	3	2	11
82	4	3	3	3	3	16
83	4	4	4	4	4	20
84	4	4	4	5	4	21
85	4	4	4	4	4	20
86	5	4	5	3	5	22
87	4	4	3	3	3	17
88	4	4	5	5	5	23
89	5	5	5	5	5	25
90	3	3	4	3	4	17
91	5	5	4	5	4	23
92	3	4	4	4	4	19
93	4	4	4	4	4	20
94	4	4	4	4	4	20
95	3	4	3	4	3	17
96	3	4	4	4	4	19
97	4	4	4	4	4	20
98	4	4	4	4	4	20
99	2	4	4	4	5	19
100	5	5	5	5	5	25
101	3	3	4	4	4	18
102	4	4	4	5	4	21
103	5	4	4	5	4	22
104	3	3	4	4	4	18
105	5	5	5	5	5	25
106	3	5	5	5	5	23
107	4	3	4	5	5	21
108	4	5	5	5	5	24
109	4	4	4	4	4	20
110	4	4	3	4	4	19
111	5	4	4	5	5	23
112	4	4	4	5	4	21

No.	<i>Meaning of Work (Z)</i>					TZ1
	Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.6	
113	3	5	3	5	4	20
114	4	4	5	5	4	22
115	4	5	5	5	3	22
116	4	4	4	5	4	21
117	3	3	3	3	3	15
118	4	4	5	5	4	22
119	4	4	4	4	4	20
120	4	4	4	4	4	20
121	3	3	5	4	4	19
122	4	4	5	5	5	23
123	3	3	3	4	4	17
124	5	5	4	5	4	23
125	5	4	4	5	5	23
126	5	4	4	5	4	22
127	4	3	4	4	3	18
128	5	4	4	5	5	23
129	4	3	4	4	4	19
130	4	4	5	5	4	22
131	3	3	4	5	5	20
132	3	3	4	4	4	18
133	4	3	2	2	3	14
134	4	4	4	4	5	21
135	3	4	4	4	3	18
136	5	5	5	5	5	25
137	3	4	4	4	4	19
138	4	4	4	4	4	20
139	4	4	4	4	4	20
140	4	4	4	3	5	20
141	4	4	4	4	4	20
142	4	4	5	4	4	21
143	4	4	4	4	4	20
144	4	4	4	4	4	20
145	4	4	4	4	5	21
146	4	4	4	5	4	21
147	4	4	4	5	5	22
148	4	4	4	4	4	20
149	4	4	4	4	4	20

No.	<i>Meaning of Work (Z)</i>					TZ1
	Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.6	
150	4	4	4	4	4	20
151	4	4	4	5	4	21
152	4	3	4	4	3	18
153	4	4	5	5	4	22
154	4	4	4	4	4	20
155	4	5	4	5	5	23



#### Lampiran 4 : Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

<b>Jenis Kelamin</b>					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative percent</i>
Valid	Laki-laki	116	75,0	75,0	75,0
	Perempuan	39	25,0	25,0	100,0
	Total	155	100,0	100,0	

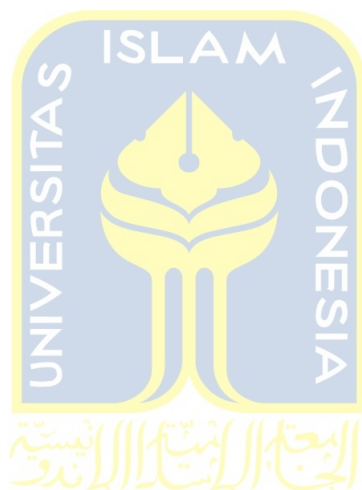
<b>Usia</b>					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative percent</i>
Valid	< 25 tahun	82	53,0	53,0	53,0
	25-30 tahun	41	26,0	26,0	79,0
	30-35 tahun	25	16,0	16,0	95,0
	> 35 tahun	7	5,0	5,0	100,0
	Total	155	100,0	100,0	

<b>Status Marital</b>					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative percent</i>
Valid	Menikah	47	30,0	30,0	30,0
	Belum Menikah	108	70,0	70,0	100,0
	Total	155	100,0	100,0	

<b>Pendidikan</b>					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative percent</i>
Valid	Diploma	16	10,0	10,0	10,0
	Sarjana	95	61,0	61,0	71,0
	Magister	5	3,00	3,00	74,0
	Lainnya	39	26,0	26,0	100,0
Total		155	100,0	100,0	

<b>Lama Bekerja</b>					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative percent</i>
Valid	< 2 tahun	80	52,0	51,0	52,0
	2-5 tahun	48	31,0	31,0	83,0
	5-10 tahun	24	15,0	15,0	98,0
	>10 tahun	3	2,00	2,00	100,0
	Total	155	100,0	100,0	

<b>Jabatan/ Divisi Pekerjaan</b>					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative percent</i>
Valid	Manajer	9	6,00	6,00	6,00
	Programmer	68	44,0	44,0	70,0
	IT Support	16	10,0	10,0	80,0
	Lainnya	62	40,0	40,0	100,0
	Total	155	100,0	100,0	



**Lampiran 5 : Analisis Deskriptif Variabel**

**Kreativitas Karyawan (Y) Statistics**

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4
N	Valid	155	155	155	155
	Missing	0	0	0	0
Mean		4,14	4,28	4,05	4,13
Median		4,00	4,00	4,00	4,00
Std. Deviation		,757	,717	,724	,700
Sum		641	663	627	640

Sumber: Data primer diolah, *SPSS Statistic 22*

**Perceived Organizational Support (X<sub>1</sub>)**

**Statistics**

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7
N	Valid	155	155	155	155	155	155	155
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3,97	3,78	3,58	3,71	3,82	3,62	3,63
Median		4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
Std. Deviation		,813	,975	1,056	,868	,977	,792	,947
Sum		616	586	555	575	592	561	563

Sumber: Data primer diolah, *SPSS Statistic 22*

**Kepribadian Proaktif (X<sub>2</sub>)**

**Statistics**

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.5	X2.6	X2.8	X2.9	X2.10
N	Valid	155	155	155	155	155	155	155	155
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4,43	3,89	4,54	3,92	3,50	4,22	3,61	3,49
Median		4,00	4,00	5,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00
Std. Deviation		,624	,761	,647	,897	,863	,637	,809	,750
Sum		686	603	704	607	543	654	560	541

Sumber: Data primer diolah, *SPSS Statistic 22*



**Meaning of Work (Z) Statistics**

	Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.6
N Valid	155	155	155	155	155
Missing	0	0	0	0	0
Mean	3,93	3,90	3,93	4,19	3,95
Median	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
Std. Deviation	,685	,704	,675	,710	,724
Sum	609	604	609	649	613

Sumber: Data primer diolah, *SPSS Statistic 22*



## Lampiran 6 : Uji Validitas

### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.855
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1628.720
	Df	276
	Sig.	.000

Sumber: Data primer diolah, *SPSS Statistic 22*

### Rotated Component Matrix<sup>a</sup>

	Component			
	1	2	3	4
Y1.1				.790
Y1.2				.782
Y1.3				.697
Y1.4				.506
X1.1	.646			
X1.2_r	.809			
X1.3_r	.823			
X1.4	.446	.529		
X1.5_r	.782			
X1.6	.657			
X1.7_r	.641			
X2.1			.660	
X2.2			.549	.416
X2.3			.416	.456
X2.5			.780	
X2.6			.721	
X2.8			.513	
X2.9			.764	
X2.10			.452	
Z1.1		.654		
Z1.2		.750		
Z1.3		.797		
Z1.4		.658		
Z1.6		.666		

Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.<sup>a</sup>

a. Rotation converged in 5 iterations.

Sumber: Data primer diolah, *SPSS Statistic 22*

## Lampiran 7 : Uji Reliabilitas

### **Kreativitas Karyawan (Y)** **Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.770	.768	4

Sumber: Data primer diolah, *SPSS Statistic 22*

### **Perceived Organizational Support (X<sub>1</sub>)** **Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.842	.844	7

Sumber: Data primer diolah, *SPSS Statistic 22*

### **Kepribadian Proaktif (X<sub>2</sub>)** **Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.837	.840	8

Sumber: Data primer diolah, *SPSS Statistic 22*

### **Meaning of Work (Z)** **Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.834	.834	5

## Lampiran 8: Analisis Uji Asumsi Klasik

### Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		155
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.52835149
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.050
	Negative	-.081
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.014 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data primer diolah, *SPSS Statistic 22*

### Hasil Uji Multikolonieritas Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6,030	1,636		3,685	,000		
TOTAL_DOP	,150	,039	,256	3,807	,000	,985	1,015
TOTAL_KP	,315	,044	,480	7,144	,000	,985	1,015

a. Dependent Variable: TOTAL\_KB

Sumber: Data primer diolah, *SPSS Statistic 22*

### Hasil Uji Heterokastisitas Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.864	.209		4.142	.000
X1	.028	.033	.068	.835	.405
X2	-.063	.047	-.120	-1.345	.181
Z	-.072	.046	-.144	-1.576	.117

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data primer diolah, *SPSS Statistic 22*

**Lampiran 9 : Analisis Regresi Linier ( Uji t, Uji F, Koefisien Determinasi)**

**Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Meaning of Work* Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.017	.238		12.653	.000
X1	.258	.063	.314	4.097	.000

a. Dependent Variable: Z

Sumber: Data primer diolah, *SPSS Statistic 22*

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4.479	1	4.479	16.789	.000 <sup>b</sup>
Residual	40.815	153	.267		
Total	45.294	154			

a. Dependent Variable: Z

b. Predictors: (Constant), X1

Sumber: Data primer diolah, *SPSS Statistic 22*

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.314 <sup>a</sup>	.099	.093	.516

a. Predictors: (Constant), X1

b. Dependent Variable: Z

Sumber: Data primer diolah, *SPSS Statistic 22*

**Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Kreativitas Karyawan* Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.200	.246		12.998	.000
X1	.254	.065	.301	3.904	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah, *SPSS Statistic 22*

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.335	1	4.335	15.244	.000 <sup>b</sup>
	Residual	43.513	153	.284		
	Total	47.848	154			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X1

Sumber: Data primer diolah, *SPSS Statistic 22*

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.301 <sup>a</sup>	.091	.085	.533

a. Predictors: (Constant), X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah, *SPSS Statistic 22*

**Pengaruh Kepribadian Proaktif terhadap *Meaning of Work***

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.858	.291		6.384	.000
	X2	.537	.073	.511	7.352	.000

a. Dependent Variable: Z

Sumber: Data primer diolah, *SPSS Statistic 22*

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.825	1	11.825	54.054	.000 <sup>b</sup>
	Residual	33.469	153	.219		
	Total	45.294	154			

a. Dependent Variable: Z

b. Predictors: (Constant), X2

Sumber: Data primer diolah, *SPSS Statistic 22*

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.511 <sup>a</sup>	.261	.256	.468

a. Predictors: (Constant), X2

b. Dependent Variable: Z

Sumber: Data primer diolah, *SPSS Statistic 22*

**Pengaruh Kepribadian Proaktif terhadap Kreativitas Karyawan**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.824	.292		6.248	.000
	X2	.588	.073	.544	8.026	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah, *SPSS Statistic 22*

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14.178	1	14.178	64.424	.000 <sup>b</sup>
	Residual	33.671	153	.220		
	Total	47.848	154			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2

Sumber: Data primer diolah, *SPSS Statistic 22*

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.544 <sup>a</sup>	.296	.292	.469

a. Predictors: (Constant), X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah, *SPSS Statistic 22*

**Pengaruh *Meaning of Work* terhadap Kreativitas Karyawan**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.142	.291		7.364	.000
	a. Dependent Variable: Y	.504	.072	.490	6.956	.000

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.497	1	11.497	48.389	.000 <sup>b</sup>
	Residual	36.352	153	.238		
	Total	47.848	154			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), Z

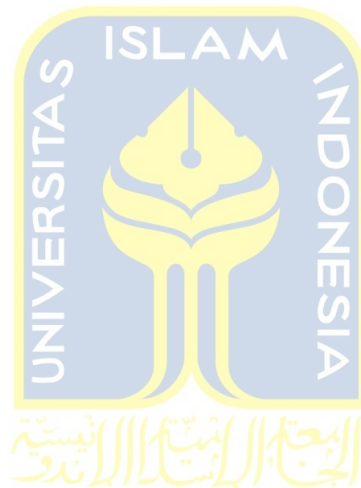
Sumber: Data primer diolah, *SPSS Statistic 22*

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.490 <sup>a</sup>	.240	.235	.487

a. Predictors: (Constant), Z

Sumber: Data primer diolah, *SPSS Statistic 22*





**Lampiran 10 : Uji Sobel Test**

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

	Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.258	Sobel test:	3.53476101	0.03678665	0.00040814
b	0.504	Aroian test:	3.50819187	0.03706525	0.00045116
s <sub>a</sub>	0.063	Goodman test:	3.56194311	0.03650592	0.00036812
s <sub>b</sub>	0.072	Reset all	Calculate		

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

	Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.315	Sobel test:	2.69282286	0.02175784	0.00708499
b	0.186	Aroian test:	2.67054892	0.02193931	0.00757273
s <sub>a</sub>	0.044	Goodman test:	2.7156636	0.02157484	0.00661431
s <sub>b</sub>	0.064	Reset all	Calculate		



**Lampiran 11: Data Perusahaan yang Diteliti**

No.	Nama Perusahaan	Lokasi
1	Codonesia	Yogyakarta
2	Gomodo Technologies	
3	PT. Botika Teknologi Indonesia	
4	PT. Global Intermedia Nusantara	
5	PT. Krafthaus Indonesia	
6	PT. Logique Digital Indonesia	
1	Bukopin Finance	Jakarta
2	Dana Indonesia	
3	Grab Indonesia	
4	Klik Digital	
5	PT. Aplikanusa Lintasarta	
6	PT. Datacomm Diangraha	
7	PT. Infosys Solusi Terpadu	
8	PT. Axiata Digital Service Indonesia	
9	PT. Mastersystem Infotama	
10	PT. Mitra Integrasi Informatika	
11	PT. Optus Solution	
12	PT. Sigma Cipta Caraka (Telkomsigma)	
13	PT. Telekomunikasi Indonesia	
14	PT. Trimitra Sistem Solusindo	
1	PT. Berca Hardayaperkasa	Batam
2	PT. Berca Hardayaperkasa	
1	PT. Abyor International	Banten
2	Sirclo	
1	Kubus Media	Bogor

Sumber: Data sekunder diolah, 2020

## Lampiran 12 : BIODATA PENELITI



Nama : Zulfa Uliani  
Nomor Mahasiswa : 16311313  
Tempat, Tanggal Lahir : Dumai, 22 Agustus 1997  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Alamat : Perumahan Puri Malaka Blok P no 1, Tiban Baru,  
Sekupang, Batam, Kepulauan Riau  
No. Telp/ Hp : 081325338835  
Email : ulianizulfa@gmail.com

### Riwayat Pendidikan

1. SDN 008 Batam : 2004-2010
2. SMP Kartini 1 Batam : 2011-2013
3. SMAN 1 Batam : 2014-2016

### Riwayat Organisasi

1. Islamic Economic Study Club (IESC) FBE UII :2017-2018 (KEMENLU)
2. Islamic Economic Study Club (IESC) FBE UII :2018-2019 (PSDI)