

BAB V

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

A. Simpulan

Penelitian ini mengkaji hubungan antara variabel penggunaan media sosial terkait pekerjaan (*work relate social media use*) dan kinerja, yang dimediasi oleh variabel *knowledge sharing* dan kreativitas. Semua hipotesis dalam penelitian ini didukung dan dapat memberikan pemahaman secara luas mengenai hubungan semua variabel tersebut. Kesimpulan dalam penelitian ini menjawab semua pertanyaan penelitian.

1. Penggunaan media sosial terkait pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
2. Penggunaan media sosial terkait pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *knowledge sharing*.
3. *Knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
4. Penggunaan media sosial terkait pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas
5. Kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
6. *Knowledge sharing* memediasi penuh hubungan antara penggunaan media sosial terkait pekerjaan dan kinerja
7. Kreativitas memediasi penuh hubungan antara penggunaan media sosial terkait pekerjaan dan kinerja

B. Implikasi

1. Implikasi Teoritis

Temuan ini berkontribusi pada literatur penggunaan media sosial terkait pekerjaan, *knowledge sharing*, kreativitas dan variabel kinerja.

- a. Penelitian sebelumnya tidak membahas secara spesifik tentang penggunaan media sosial terkait pekerjaan dengan dua variabel mediasi sekaligus yaitu *knowledge sharing* dan kreativitas. Penelitian ini mengkonfirmasi bahwa kedua variabel mediasi tersebut mampu memediasi hubungan penggunaan media sosial terkait pekerjaan terhadap kinerja.
- b. Penelitian ini mengkonfirmasi teori yang diajukan pada penelitian yaitu *Theory of communication visibility* atau Teori visibilitas komunikasi. Guru atau karyawan yang menggunakan media sosial mereka yang berhubungan dengan pekerjaan, dapat meningkatkan kesadaran tentang transparansi pesan. Secara khusus transparansi pesan atau informasi mengacu pada sejauh mana guru atau karyawan dapat mengetahui dan memantau konten pertukaran informasi rekan kerja di media sosial yang dapat meningkatkan kinerja mereka.
- c. Penelitian ini mengkonfirmasi teori yang diajukan pada penelitian yaitu teori kreativitas Amabile (1996) dan Guilford (1967). Guilford (1967) menyebutkan bahwa kreativitas merujuk pada kemampuan tentang sesuatu yang *novel* (baru, inovatif, belum ada sebelumnya), cara yang tidak biasa dan dengan cara yang unik dalam menyelesaikan masalah

pekerjaan. Guru atau karyawan yang menggunakan media sosial yang berhubungan dengan pekerjaan, dapat merangsang ide baru untuk menumbuhkan kreativitas, dengan tujuan peningkatan kinerja guru. Konsep kreativitas menurut Amabile (1996) adalah kebaruan, memuaskan, dapat dipertahankan dan berguna. Menggunakan media sosial yang terkait dengan pekerjaan, mampu membuat guru mempunyai kebaruan dalam cara mengajar, membagikannya dan berguna dalam kegiatan di sekolah yang pada akhirnya menunjang kinerja guru.

2. Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini memiliki sejumlah implikasi praktis bagi organisasi, sekolah, departemen, atau lembaga lainnya sehubungan dengan peningkatan kinerja karyawan atau guru dengan memanfaatkan penggunaan media sosial terkait pekerjaan.

- a. Kepala sekolah memfasilitasi guru dalam mengoptimalkan media sosial sebagai sumber pengetahuan agar penggunaan media sosial yang menunjang pekerjaannya menjadi tinggi. Contohnya adalah dengan memberikan pelatihan tentang optimalisasi media sosial mencari sumber-sumber pembelajaran, seperti pelatihan pembuatan konten, baik gambar atau video.
- b. Kepala sekolah mendorong guru untuk bersosialisasi di luar divisi agar meningkatkan *knowledge sharing* antar guru. Fakta yang terjadi bahwa kurangnya *knowledge sharing* guru antar divisi, jika dioptimalkan maka akan menunjang *knowledge sharing* yang lebih baik.

- c. Kepala sekolah mendorong guru untuk berbagi keahlian kepada rekan guru lainnya di sekolah. Contohnya adalah keahlian dalam mengatasi murid yang tantrum. Kepala sekolah memfasilitasi agar semua guru baik di dalam lingkup divisi maupun diluar divisi, mendapat pengetahuan tentang hal tersebut, dengan memberikan pelatihan setelah jam pembelajaran di sekolah.
- d. Fakta bahwa tidak semua guru mempunyai kemampuan kreativitas yang sama, maka dengan adanya penggunaan sosial media di sekolah, mampu merangsang kreativitas guru. Melihat konten terkait pembelajaran di sekolah, guru mampu menciptakan berbagai permainan, dan konteks pembelajaran lainnya. Kepala sekolah mendorong para guru untuk berkreasi untuk menambah wawasan ilmu agar bisa lebih mengembangkan potensi muridnya.
- e. Fakta bahwa tidak semua guru mempunyai cara baru untuk melakukan pekerjaan di sekolah. Menggunakan media sosial tentang informasi pekerjaan bisa menjadi solusi. Melihat konten kreatif dari para *youtuber*, *influencer*, dapat membuat guru terinspirasi sehingga dengan menonton konten tersebut, mampu membuat para guru menjadi lebih terbuka wawasannya. Kreativitas guru yang semakin tinggi, akan menunjang kinerja guru dalam keseharian di sekolah.
- f. Penggunaan media sosial di lingkungan organisasi baik di kantor atau sekolah, mampu menjadi sarana untuk meningkatkan pembelajaran, *skill*, dan pengetahuan untuk karyawannya. Kepala sekolah mendorong semua

guru untuk saling bekerjasama dalam berbagi pengetahuan, informasi dan keahlian kepada guru lain baik di dalam atau di luar divisi mereka. Sekolah mampu memfasilitasi jaringan internet yang baik, sehingga memudahkan karyawan atau guru untuk menunjang kegiatan sehari-hari sehingga kinerjanya semakin baik.

- g. Peran penting kreativitas karyawan di dalam sebuah organisasi, harus didukung sepenuhnya oleh kepala sekolah untuk memberikan kebebasan karyawan atau guru berkreasi. Dalam ruang lingkup pekerjaan, kesempatan untuk belajar dan menemukan ide-ide baru dalam bekerja, mampu merangsang kreativitas karyawan atau guru sehingga meningkatkan kinerja mereka. Dengan memberikan kebebasan berkreasi, maka kinerja guru akan meningkat.

C. Keterbatasan Penelitian dan Rekomendasi

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan salah satunya adalah dengan menggunakan metode *cross-section* maka tidak bisa menguji hubungan kausal. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan *longitudinal study* untuk bisa menguji hubungan kausal. Keterbatasan lainnya adalah ketergantungan data kuesioner yang dilaporkan sendiri (*self-report*), bahwa responden menilai kinerja mereka sendiri, menyebabkan terjadinya *common method bias*.

Selain itu, semua responden adalah guru TK yang berada di Kota Cilacap. Perlu dilakukan penelitian yang melibatkan organisasi yang lain, seperti perusahaan *start up*, perusahaan swasta dan BUMN. Maka hubungan variabel

yang diteliti pada penelitian ini dapat dievaluasi oleh organisasi atau perusahaan yang lebih besar.

Keterbatasan berikutnya adalah responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah guru yang didominasi oleh gender perempuan dimana hasil ini belum tentu dapat digeneralisasikan pada responden lain atau organisasi lainnya. Generalisasi ini harus diperiksa dalam penelitian masa depan untuk berbagai jenis organisasi dengan sampel yang mempunyai perbandingan gender laki-laki dan perempuan yang seimbang.

