

BAB V

PENUTUP

Berdasarkan hasil yang diperoleh dan pembahasan penelitian pada bab-bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan dan saran dari peneliti. Berikut adalah kesimpulan dan saran dalam penelitian ini:

A. Kesimpulan

1. Pengujian hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa *internal locus of control* berpengaruh positif terhadap perilaku kreatif pada PT Solusi Bangun Indonesia Tbk Pabrik Cilacap.
2. Pengujian yang dilakukan pada hipotesis dua dapat disimpulkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap perilaku kreatif.
3. Pengujian yang dilakukan pada hipotesis tiga dapat disimpulkan bahwa komitmen afektif berpengaruh positif terhadap perilaku kreatif.
4. Pengujian pada hipotesis empat dapat disimpulkan bahwa komitmen afektif memediasi *internal locus of control* terhadap perilaku kreatif.
5. Pengujian hipotesis lima dapat disimpulkan bahwa komitmen afektif memediasi efikasi diri terhadap perilaku kreatif. Peningkatan terhadap komitmen afektif akan meningkatkan efikasi diri sehingga semakin meningkatkan kinerja dengan output perilaku kreatif.

B. Implikasi

1. Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis dalam penelitian ini dapat memperkuat konsep dari variabel-variabel yang mempengaruhi perilaku kreatif. Terdapat implikasi sebagai berikut:

- a. Variabel *internal locus of control* dinyatakan berpengaruh positif terhadap perilaku kreatif, maka hipotesis satu (H1) yang menyatakan bahwa *internal locus of control* berpengaruh terhadap perilaku kreatif diterima. Hasil pada penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hamdi (2015), Musdalifah dan Baharudin (2015), dan Mihaela et al (2013).

- b. Efikasi diri dinyatakan berpengaruh positif terhadap perilaku kreatif, maka hipotesis dua (H2) yang menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap perilaku kreatif diterima. Hasil pada penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Qahir (2022), Rego et al (2012), dan Huang (2019).
- c. Variabel komitmen afektif dinyatakan berpengaruh positif terhadap perilaku kreatif, maka hipotesis tiga (H3) diterima. Hasil pada penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rego et al (2011), Semedo et al (2016), dan Ribeiro et al (2019).
- d. Variabel *internal locus of control* dinyatakan berpengaruh positif terhadap perilaku kreatif setelah dimediasi oleh komitmen afektif, maka hipotesis empat (H4) diterima. Hasil perolehan penelitian ini menjadi pendukung bagi penelitian sebelumnya oleh Kalil (2019), Krajsak (2018).
- e. Variabel efikasi diri dinyatakan berpengaruh positif terhadap perilaku kreatif setelah dimediasi oleh komitmen afektif, maka hipotesis lima diterima. Hasilnya mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Agarwal (2016), Erum (2020).

2. Implikasi Praktis

Hasil analisa yang menyatakan lokus kendali dari dalam diri, keyakinan diri, komitmen afektif memiliki pengaruh terhadap perilaku kreatif memiliki implikasi peningkatan perilaku kreatif dapat dengan meningkatkan lokus kendali dari dalam diri, keyakinan diri, komitmen afektif. Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa semua variabel *internal locus of control*, efikasi diri, komitmen afektif memiliki pengaruh positif terhadap perilaku kreatif.

Variabel *internal locus of control* memiliki pengaruh terbesar terhadap perilaku kreatif karyawan hal ini menjadikan bahan pertimbangan bagi para pimpinan atau manajer untuk lebih meningkatkan lokus pengendalian dalam diri karyawan karena lokus pengendalian dari dalam

diri memainkan peranan. Meningkatkan aspek pengendalian diri mampu memberikan dampak yang baik bagi karyawan diantaranya memiliki kecenderungan untuk menghubungkan kinerja dan usaha, mudah termotivasi, dan lebih baik dalam menangani stres atau beban kerja.

Efikasi diri yang rendah pada seseorang harus lebih diperhatikan, karena efikasi diri mampu mempengaruhi perilaku kreatif, dimana jika rendahnya efikasi diri akan berpengaruh negatif dan menjadi penyebab jika hasil pekerjaan kurang optimal. Oleh sebab itu, efikasi diri baiknya dibenahi dan ditingkatkan agar karyawan mampu menghadapi berbagai tuntutan atau situasi pekerjaan. Meningkatkan efikasi diri juga akan membuat seseorang jauh berkembang.

Penelitian ini terkait dengan kepribadian yang setiap individu membawa sifat dan karakteristik mereka dari lahir, dengan perbedaan sifat yang dimiliki masing-masing karyawan yang kemungkinan sulit untuk mengubahnya. Maka yang dapat dilakukan pimpinan agar memperoleh sumber daya manusia yang sesuai dengan apa yang diharapkan adalah dengan cara penyaringan pada saat proses rekrutmen. Memilih kandidat karyawan yang sudah memiliki *internal locus of control* dan efikasi diri tinggi merupakan suatu keuntungan bagi sebuah perusahaan. Sejalan dengan teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *social learning theory*, teori komitmen organisasi dan teori kreativitas. Dimana karyawan memerlukan pembelajaran dalam lingkungan kerjanya, agar karyawan dapat memahami pekerjaan yang dimiliki sehingga membuat mereka berkembang dengan merealisasikan ide yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai tujuan perusahaan.

C. Keterbatasan Penelitian

Peneliti memiliki beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yaitu pertama, mengingat responden adalah para pekerja yang memiliki *load* pekerjaan cukup tinggi, sehingga pengisian kuesioner memerlukan waktu yang lama. Kedua, kuesioner penelitian ini diisi sendiri oleh responden,

sehingga pengisian menjadi subjektif dan dapat menimbulkan bias dalam penelitian. Ketiga, arti penting penilaian terhadap diri sendiri bagi masing-masing responden berbeda-beda, sehingga perlu penekanan lebih dalam agar penilaian diri sendiri bisa lebih subjektif.

D. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang dicapai, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Bagi organisasi

- a. Meningkatkan *internal locus of control* dengan cara memberikan motivasi atau bentuk dorongan dari dalam kepada karyawan, sehingga menimbulkan dorongan di diri karyawan untuk melakukan dan mengusahakan agar pekerjaannya terselesaikan. Apabila ada kemungkinan *internal locus of control* tetap rendah setelah diadakan peningkatan maka hal yang perlu dilakukan atasan adalah memperbaiki proses rekrutmen, dimana perusahaan menentukan kriteria calon pelamar yaitu dengan melihat dan menilai karyawan yang memiliki *internal locus of control* dan efikasi diri tinggi pada saat proses wawancara. Dilihat dari deskriptif variabel *internal locus of control* dimana dari 8 item pernyataan nilai tertinggi terdapat pada indikator tindakan. Tindakan yang dimaksud ialah membuat keputusan untuk mengambil tindakan, ini merupakan ciri dimana individu memiliki *internal locus of control* yang tinggi. Seseorang dengan *internal locus of control* memiliki kekuatan untuk memperbaiki dan mengubah situasi yang terjadi dalam hidupnya.
- b. Meningkatkan efikasi diri dengan cara memberikan pelatihan kerja pada karyawan agar tugas yang diberikan dapat terselesaikan dengan baik. Misalnya memberikan pelatihan terkait ketrampilan, kepemimpinan dan pelatihan antar unit bisnis. Pelatihan ini dapat dilakukan setiap tahun dan disesuaikan dengan jenjang jabatan dan fungsi unit bisnis. Dilihat dari deskriptif variabel efikasi diri dimana dari 8 item pernyataan nilai tertinggi terdapat pada indikator

kekuatan (*strength*). Kekuatan yang dimaksud ialah umumnya individu memikirkan apa yang akan mereka peroleh dari pekerjaan mereka, jadi semakin hasil yang diperoleh berarti maka individu akan semakin yakin akan usahanya untuk menyelesaikan pekerjaan. Seseorang dengan efikasi diri tinggi, akan merasa mereka yakin mampu menyelesaikan tugasnya.

- c. Meningkatkan komitmen afektif dapat dilakukan dengan cara memberikan penghargaan (uang, piagam, promosi jabatan, kenaikan pangkat) sebagai bentuk timbal balik untuk setiap kontribusi keterlibatan karyawan terhadap perusahaan. Dilihat dari deskriptif variabel komitmen afektif dimana dari 8 item pernyataan nilai tertinggi terdapat pada indikator makna pribadi. Makna pribadi dapat dikatakan juga dengan individu merasa bekerja di organisasi adalah pencapaian yang luar biasa dan dia idamkan sehingga individu tersebut menganggap organisasinya menjadi salah satu prioritas dalam hidupnya. Seseorang dengan komitmen afektif tinggi akan tetap setia dengan organisasi dan tidak memilih untuk keluar atau mencari pekerjaan di luar organisasinya, dan akan merasa berada di organisasi tempatnya bekerja merupakan sebuah pilihan hidupnya. Saran ini diharapkan dapat mendukung organisasi sesuai dengan visi dan misi yang dimiliki yaitu menjadi perusahaan penyedia solusi bahan bangunan terbesar di regional dan menjadikan sumber daya manusia sebagai pusat pengembangan perusahaan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang mempengaruhi perilaku kreatif diluar variabel *internal locus of control* agar memperkaya hasil temuan. Misalnya terkait dengan stress kerja, motivasi, lingkungan kerja, yang pada akhirnya akan didapat hasil temuan baru yang dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan mengenai faktor yang memiliki pengaruh terhadap perilaku kreatif. Penelitian ini menggunakan skala *likert* dengan rentang nilai yang

berbeda-beda pada setiap variabel, sehingga disarankan untuk penelitian selanjutnya agar menggunakan *three box method* agar memiliki rentang nilai yang sama pada semua variabel.

