

## V. KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

### A. Kesimpulan

1. Kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Inovatif pekerja industri kreatif di wilayah kota Yogyakarta dan sekitarnya. Semakin tinggi kreativitas seorang pekerja, maka perilaku inovatif yang dihasilkannya di tempat kerja akan semakin tinggi pula.
2. *Perceived Supervisor Support* (PSS) memoderasi pengaruh kreativitas terhadap perilaku inovatif pekerja industri kreatif di wilayah kota Yogyakarta dan sekitarnya secara negatif dan signifikan. Hal ini menandakan bahwa PSS yang tinggi dapat melemahkan hubungan antara kreativitas dengan perilaku inovatif di tempat kerja.
3. *Uncertainty Avoidance* (UA) tidak memoderasi pengaruh kreativitas terhadap perilaku inovatif pekerja industri kreatif di wilayah kota Yogyakarta dan sekitarnya. Hal ini menandakan bahwa UA tidak memperkuat dan tidak melemahkan hubungan antara kreativitas dengan perilaku inovatif di tempat kerja.

### B. Implikasi

Perilaku inovatif menjadi modal yang sangat penting untuk meraih keunggulan kompetitif dari pesaing pada usaha-usaha industri kreatif, baik di Yogyakarta, maupun di Indonesia secara luas. Modal paling utama dalam

membangun perilaku inovatif adalah melalui kreativitas, sehingga para pengusaha dan jajaran manajemen industri kreatif perlu mempertahankan kehidupan kreativitas karyawan di tempat kerja melalui motivasi untuk terus mengusulkan cara, pendekatan, dan ide baru untuk mencapai tujuan, meningkatkan performa, meningkatkan kualitas, mengatasi permasalahan, memberikan stimulasi bagi karyawan untuk terus mencari teknologi, teknik, dan ide produk kekinian, serta memfasilitasi karyawan untuk terus menunjukkan kreativitasnya di tempat kerja. Dalam hal pemberian dukungan, para pelaku usaha dan jajaran manajemen harus meninjau ulang dukungan yang diberikan kepada para tenaga kerjanya agar sesuai dengan kebutuhan dan harapan masing-masing orang. Dukungan terhadap ide kreatif yang diusulkan karyawan sebaiknya jangan hanya sampai pada proses konseling saja, melainkan hingga pemberian prioritas tinggi untuk realisasi ide tersebut. Para pelaku usaha dan jajaran manajemen juga harus meningkatkan komunikasi, kepercayaan, serta memangkas jarak kekuasaan khususnya bagi tenaga kerja generasi Milenial yang saat ini telah mendominasi pangsa tenaga kerja agar mampu mengubah persepsi atas dukungan yang diberikan selama ini menjadi lebih positif.

Penelitian ini menghasilkan implikasi teoritis dalam bentuk pemberian wawasan mengenai fenomena perilaku inovatif, kreativitas, PSS, dan UA pada *setting* karyawan industri kreatif di wilayah Yogyakarta dan sekitarnya. Penelitian ini membantu mengatasi *gap* penelitian-penelitian terdahulu tentang perlunya penelitian di industri kreatif yang menjadikan tenaga kerja, bukan

pemilik usaha, sebagai subjek penelitian. Penelitian ini juga memperluas wawasan *uncertainty avoidance* di Indonesia pada sampel yang berbeda, yaitu tenaga kerja industri kreatif di wilayah kota Yogyakarta dan sekitarnya. Terakhir, hasil penelitian ini pada peran PSS serta UA sebagai moderator pengaruh kreativitas terhadap perilaku inovatif juga memberikan konfirmasi terhadap penelitian-penelitian sebelumnya dan memberikan sinyal bahwa tidak selamanya PSS serta UA rendah mendukung perilaku inovatif di tempat kerja.

### C. Keterbatasan dan Saran Penelitian

Sejumlah keterbatasan penelitian ini berikut saran penelitian ke depannya dijabarkan sebagai berikut.

1. Efek moderasi variabel *perceived supervisor support* (PSS) menghasilkan pengaruh negatif dan signifikan dalam memoderasi kreativitas terhadap perilaku inovatif, namun memiliki koefisien positif tetapi juga signifikan terhadap perilaku inovatif ketika menjadi variabel bebas (lihat Tabel 4.11.). Hal ini menyiratkan bahwa variabel PSS kemungkinan adalah *quasi moderator* atau variabel moderasi semu, di mana variabel tersebut dapat berperan menjadi variabel moderasi maupun variabel bebas. Penelitian selanjutnya dapat menguji PSS sebagai variabel bebas, atau melalui skema lain untuk sekaligus memperdalam keilmuan dengan topik manajerial lainnya.
2. Senada dengan yang disampaikan Mangundjaya (2011) sebelumnya, penelitian mengenai *uncertainty avoidance* di Indonesia belum dapat

digeneralisir dan dilekatkan pada masyarakat Indonesia secara luas, terlebih berkaca dari majemuknya bangsa Indonesia. Penelitian yang mengambil sampel tenaga kerja sektor industri kreatif di wilayah kota Yogyakarta dan sekitarnya ini belum dapat dijadikan generalisir bagi karakteristik penghindaran ketidakpastian bangsa Indonesia secara kolektif. Penelitian selanjutnya dapat menguji *uncertainty avoidance* pada kriteria sampel serupa atau di wilayah geografis yang sama untuk mengkonfirmasi karakteristik *uncertainty avoidance* sampel penelitian ini (tenaga kerja industri kreatif di Yogyakarta dan sekitarnya), atau dilakukan pada wilayah demografis dan geografis yang berbeda untuk mempersempit *gap* serta memperkaya pengetahuan *uncertainty avoidance* masyarakat Indonesia.

3. Sejumlah indikator pada variabel *uncertainty avoidance* dihilangkan karena tidak memenuhi asumsi uji validitas dan reliabilitas PLS. Penelitian ke depannya perlu untuk meneliti nilai *confirmatory factor analysis* (CFA) pada seluruh indikator yang telah lolos uji validitas dan reliabilitas PLS tersebut menggunakan alat ukur yang lebih konservatif seperti AMOS, untuk mengetahui dan mengkonfirmasi bahwa indikator-indikator tersebut memang merefleksikan variabel yang bersangkutan.
4. Total, penelitian ini memperoleh 111 responden valid dari sejumlah subsektor industri kreatif yang cakupannya sangat luas dan tidak terlalu berkaitan satu sama lain. Hasil kalkulasi data dari jumlah responden valid tersebut terlalu sedikit untuk dapat digeneralisir jika dibandingkan dengan

cakupan yang sangat luas dari sektor industri kreatif di Indonesia. Penelitian selanjutnya dapat mengatasi *gap* ini dengan cara melakukan penelitian pada salah satu subsektor industri kreatif secara spesifik agar memperoleh hasil yang lebih representatif.