

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Beberapa kesimpulan yang dapat ditarik atas hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya adalah:

1. Identifikasi organisasional berpengaruh positif dan signifikan pada kreativitas individual. Individu yang mengidentifikasi dirinya terhadap organisasi akan menumbuhkan perasaan menyatu antara individu dengan organisasi. Selaras dengan teori identitas sosial, identifikasi dapat mempengaruhi individu untuk melakukan internalisasi nilai-nilai organisasi sebagai bagian identitas pribadi, hal tersebut dapat mendorong individu untuk menjadi kreatif dalam menyelesaikan tantangan-tantangan pekerjaan yang dihadapi.
2. Pencurahan proses kreatif memediasi (secara parsial) pengaruh identifikasi organisasional pada kreativitas individual. Temuan ini mengkonfirmasi penelitian Hirst, van Dick, dan van Knippenberg (2009) serta Zhang dan Bartol (2010) bahwa, individu membutuhkan kemampuan dan kapasitas untuk menyelesaikan pekerjaannya secara kreatif ataupun menghasilkan kreativitas. Oleh karena itu, individu yang melakukan pencurahan proses kreatif akan memiliki pengetahuan, kemampuan dan pemahaman yang lebih baik terkait masalah dan tantangan pekerjaan yang dihadapinya, sehingga dapat menciptakan kreativitas.

3. Peran pemoderasian efikasi diri pada pengaruh identifikasi organisasional terhadap pencurahan proses kreatif tidak didukung. Peran pemoderasian efikasi diri negatif adalah negatif dan signifikan. Temuan ini berbanding terbalik dengan yang telah dihipotesiskan, dan diduga individu yang memiliki efikasi diri kreatif akan cenderung menganggap dirinya telah memiliki kemampuan yang memadai sehingga merasa tidak perlu meningkatkan pengetahuan dan kemampuannya melalui pencurahan proses kreatif.
4. Peran pemoderasian dukungan kreativitas pada pengaruh identifikasi organisasional terhadap kreativitas individual tidak didukung. Efek pemoderasian dukungan kreativitas bersifat negatif dan tidak signifikan. Penyebab tidak didukungnya hipotesis 4 diduga dipengaruhi oleh jarak kekuasaan antara individu dengan atasan yang memberikan dukungan dan ketidaksesuaian antara jenis dukungan kreativitas yang diharapkan individu dengan jenis dukungan yang diterimanya.

B. Implikasi Penelitian

1. Implikasi Teoritis

Temuan penelitian ini secara empiris berkontribusi pada literatur-literatur kreativitas, khususnya literatur-literatur kreativitas yang menelusuri anteseden-anteseden kreativitas, yakni dengan menggunakan konsep teori identitas sosial (identifikasi organisasional). Selain itu, pada penelitian ini dengan melibatkan responden yang berasal dari berbagai latar belakang

pekerjaan dapat memberikan penjelasan bahwa, efek pengaruh identifikasi organisasional pada kreativitas individual (secara umum) dapat digeneralisasi. Motivasi menjadi kunci penting dalam mempengaruhi individu menciptakan kreativitas dan pada penelitian ini, konsep identifikasi organisasional diyakini dapat menjadi sumber motivasi bagi individu untuk menciptakan kreativitas.

Penelitian ini juga mencoba untuk mengeksplorasi mekanisme psikologis pengaruh identifikasi organisasional pada kreativitas melalui pencurahan proses kreatif. Hasil pengujian pemediasian mendukung saran penelitian Hirst, van Dick, dan van Knippenberg (2009) serta penelitian Zhang dan Bartol (2010), terutama akan pentingnya bagi para peneliti dalam mengkaji proses terciptanya kreativitas melalui pencurahan proses kreatif. Walaupun efek pemediasian bersifat parsial namun, hal ini dapat menjadi masukan/referensi bagi penelitian di masa mendatang dalam mengkaji konsep kreativitas lebih mendalam, terutama dalam menelusuri konsep kreativitas ke ranah yang lebih spesifik (contoh: kreativitas inkremental dan kreativitas radikal).

Selain itu, tidak didukungnya hipotesis mengenai efek interaksi/pemoderasian pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, efikasi diri kreatif dan dukungan kreativitas, walaupun berdasarkan penelitian terdahulu dapat memberikan dampak positif namun, hal ini tidak selalu memberikan jaminan akan konsistensi efek positif yang diberikan variabel pemoderasi tersebut. Selaras dengan temuan penelitian terdahulu (Vancouver & Putka, 2000; Vancouver, Thompson, Tischner, & Putka, 2002; Vancouver

& Kendall, 2006) bahwa efikasi diri dapat menyebabkan *backfire effect*, maka penelitian di masa mendatang perlu memahami secara lebih komprehensif dampak efikasi diri kreatif yang dimiliki individu, terutama peran efikasi diri kreatif sebagai variabel pemoderasi dalam model. Penelitian selanjutnya dapat meneliti efikasi diri kreatif dalam bentuk tingkatan (*degree*) untuk menganalisis kondisi dan besaran efikasi diri kreatif ketika menimbulkan efek negatif pada motivasi individu. Sedangkan, untuk dukungan kreativitas, penelitian selanjutnya perlu mempertimbangkan atribut kontekstual pada sampel, seperti *power distance*, dan budaya kolektivisme/individualisme yang dapat mempengaruhi hasil analisis.

Hasil riset pada penelitian ini melibatkan responden dengan berbagai latar belakang dan bidang pekerjaan yang berbeda-beda. Oleh karena itu, hasil riset ini diharapkan dapat menjadi rujukan dalam mengeneralisasi efek atau konsekuensi identifikasi organisasional pada kreativitas individual.

2. Implikasi Manajerial

Hasil analisis menunjukkan bahwa, identifikasi organisasional berpengaruh pada kreativitas individual baik secara langsung maupun melalui variabel pemediasi pencurahan proses kreatif. Hal ini dapat memberikan gambaran bagi organisasi terutama akan pentingnya memupuk dan menumbuhkan kondisi/iklim yang dapat mempengaruhi individu untuk mengidentifikasikan dirinya pada organisasi. Adapun langkah-langkah yang dapat ditempuh untuk memupuk identifikasi organisasional pada organisasi

adalah dengan memberikan dukungan dan perhatian pada individu, menampilkan, mempromosikan nilai dan identitas organisasi kepada karyawan, menciptakan hubungan komunikasi organisasional antara manajemen dengan karyawan, dan apabila organisasi memiliki reputasi yang baik, maka organisasi dapat mempromosikan prestasi/pencapaian yang dimiliki organisasi sebagai sebuah bentuk gambar diri (*self-image*) untuk meningkatkan kesadaran (*awareness*) individu yang berdampak pada identitas sosial individu. Selain melalui identifikasi organisasional, organisasi juga perlu untuk memfasilitasi individu agar dapat melakukan pencurahan proses kreatif, seperti memberikan individu waktu/kesempatan untuk menyelesaikan masalah secara kreatif dan akses untuk mendapatkan informasi-informasi yang dapat menunjang individu dalam menyelesaikan pekerjaan baik.

Hasil analisis pemoderasian juga dapat memberikan masukan bagi organisasi untuk berhati-hati dalam meningkatkan efikasi diri kreatif karyawan dalam pelatihan (*training*) maupun pada penyelesaian pekerjaannya. Hasil riset menunjukkan bahwa, efikasi diri kreatif dapat memberikan dampak yang negatif pada motivasi individu untuk belajar dan meningkatkan kemampuannya. Walaupun efikasi diri kreatif diperlukan untuk mendorong dan meyakinkan individu untuk menyelesaikan tantangan pada pekerjaan ataupun pada pelatihan namun, dengan adanya potensi dampak negatif yang ditimbulkan efikasi diri kreatif maka, organisasi juga perlu mempertimbangkan besaran pemberian stimulan untuk meningkatkan efikasi diri kreatif pada karyawan.

Selain itu, organisasi juga perlu mempertimbangkan dukungan kreativitas yang diberikan pada individu. Hasil riset menunjukkan hasil pemoderasian dukungan kreativitas pada pengaruh identifikasi organisasional terhadap pencurahan proses kreatif adalah negatif dan tidak signifikan. Hal ini diduga disebabkan oleh ketidaksesuaian dukungan yang diharapkan individu dan faktor jarak kekuasaan. Oleh karena itu, atasan dan rekan kerja juga perlu berhati-hati dalam memberikan dukungan kreativitas terhadap individu, yakni dengan mengkaji kesesuaian dukungan yang diharapkan individu dengan dukungan yang diberikan oleh atasan dan rekan kerja. Pihak-pihak tersebut perlu menterjemahkan kebutuhan individu secara tepat dengan mengidentifikasi dan memahami bantuan yang dibutuhkan oleh individu. Sedangkan, pada konteks jarak kekuasaan yang tinggi pada organisasi, pihak manajemen perlu menghimbau jajarannya dalam membangun hubungan dan kepercayaan (*trust*) dengan bawahan-bawahannya, sehingga dapat meminimalkan jarak kekuasaan antar atasan-bawahan. Hal ini diharapkan dapat mempengaruhi persepsi individu yang menerima bantuan/dukungan kreativitas menjadi positif.

C. Keterbatasan Penelitian dan Saran

Beberapa keterbatasan yang terdapat pada penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode survei yakni dengan melakukan penyebaran kuesioner secara langsung maupun melalui

internet (*online*). Informasi-informasi yang dapat dikumpulkan melalui kuesioner hanya berupa tulisan, maka penelitian ini tidak dapat mengeksplorasi lebih jauh keterangan-keterangan yang dapat diberikan responden. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode triangulasi, yakni dengan mengkombinasikan kuesioner dengan wawancara langsung kepada responden. Hasil informasi wawancara yang berkaitan dengan hasil analisis dapat dilaporkan dan menjadi tambahan keterangan pada bagian pembahasan.

2. Pengumpulan data dan analisis pada penelitian ini bersifat *cross-sectional*, yakni penelitian yang dilakukan hanya pada satu frekuensi atau titik waktu tertentu. Penelitian selanjutnya dapat menguji pengaruh identifikasi organisasional pada kreativitas individual melalui pencurahan proses kreatif dengan memanfaatkan metode studi yang bersifat *longitudinal* untuk mengkonfirmasi konsistensi pengaruh identifikasi organisasional pada kreativitas individual dari waktu ke waktu.
3. Temuan pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, pencurahan proses kreatif memediasi secara parsial pengaruh identifikasi organisasional pada kreativitas individual. Penelitian selanjutnya dapat mencoba mendalami konsep kreativitas individual terutama dalam membedakan kreativitas menjadi lebih spesifik (kreativitas inkremental dan kreativitas radikal). Pembedaan kreativitas diharapkan dapat menjelaskan hasil pemediasian parsial pada penelitian ini.

4. Pada penelitian ini, efek pemoderasian dukungan kreativitas tidak memiliki dampak positif dan signifikan pada pengaruh identifikasi organisasional terhadap pencurahan proses kreatif. Hal diduga dapat terjadi karena disebabkan oleh faktor kontekstual yakni, faktor jarak kekuasaan dan ketidaksesuaian antara dukungan yang diterima dengan dukungan yang diharapkan oleh individu. Penelitian selanjutnya perlu mempertimbangkan konteks penelitian lainnya seperti budaya organisasi dan kolektivisme-individualisme pada organisasi.
5. Walaupun beberapa penelitian menyarankan bahwa, penelitian pada ranah kreativitas lebih sesuai jika data yang digunakan adalah data *self-report* individu (Janssen, 2000; Shalley, Gilson, & Blum, 2009), namun hal ini berpotensi menimbulkan bias keinginan sosial (*social desirability bias*). Oleh karena itu, pada penelitian ini, peneliti melakukan beberapa langkah pencegahan melalui prosedur desain kuesioner sesuai saran yang dianjurkan oleh Podsakoff, MacKenzie, Lee, dan Podsakoff (2003) yakni, menjelaskan tujuan survei tanpa menjelaskan topik penelitian, melakukan pengacakan posisi pernyataan-pernyataan (alat ukur) di kuesioner, memberikan kebebasan bagi responden untuk mengisikan identitas (menjaga kerahasiaan informasi identitas responden/anonimitas), dan menjelaskan kepada responden tentang tidak adanya jawaban yang benar atau salah dalam mengisi kuesioner. Penelitian selanjutnya dapat melakukan pendekatan secara statistik untuk mendapatkan kualitas pencegahan bias keinginan sosial yang lebih baik.

6. Selain bias keinginan sosial, penggunaan *self-report* juga berpotensi menimbulkan *common method bias*, karena data diambil dari sumber penilai yang sama. Penelitian selanjutnya dapat melibatkan atasan (*supervisor*) pada masing-masing karyawan yang menjadi responden sebagai sumber yang berbeda untuk mendapatkan data variabel dalam model penelitian. Alternatif lainnya adalah penelitian di masa mendatang dapat melakukan pengukuran dalam rentang waktu tertentu. Hal ini diharapkan dapat membantu peneliti dalam mendapatkan kualitas pencegahan *common method bias* yang lebih baik, dengan melakukan pemeriksaan kesesuaian antara keterangan yang didapatkan dari responden dengan penilaian terhadap individu oleh atasan ataupun berdasarkan rentang/jarak waktu tertentu.