



MANIS: JURNAL MANAJEMEN, INOVASI BISNIS DAN STRATEGI

Homepage: www.jurnal.usk.ac.id/manis

Vol. 1 No. 2, Desember (2023)

Pengaruh Perceived Organizational Support dan Proactive Personality terhadap Employee Creativity yang Dimediasi oleh Meaning of Work

¹Muhamad Sarul, ²Jeliteng Pribadi

^{1,2}) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala

¹) e-mail: Muhamadsarul261@gmail.com

ABSTRAK

Suatu perusahaan harus memperhatikan *employee creativity* untuk memajukan perusahaannya. *Employee creativity* adalah suatu kemampuan untuk menciptakan dan menggunakan ide-ide baru yang berguna bagi perusahaan. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *employee creativity* adalah *perceived organizational support*, *proactive personality*, dan *meaning of work*. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh *perceived organizational support* dan *proactive personality* terhadap *employee creativity* yang dimediasi oleh *meaning of work* pada Kyriad Muraya Hotel. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh secara *purposive sampling* terhadap 86 orang dari 110 orang karyawan Kyriad Muraya Hotel. Untuk menjawab hipotesa yang menghubungkan antar variabel independen dan dependen pada model penelitian yang diajukan, penelitian ini menggunakan metode *Multiple Regression Analysis* menggunakan software *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). Sementara, pengaruh efek mediasi (*intervening*) diukur dengan melakukan uji Sobel menggunakan kalkulator Sobel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *perceived organizational support*, *proactive personality* dan *meaning of work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee creativity*. Hasil penelitian juga menemukan bahwa *meaning of work* memediasi *perceived organizational support* dan *proactive personality* terhadap *employee creativity* secara parsial.

Kata Kunci: Perceived Organizational Support; Proactive Personality; Meaning of Work; Statistical Package for the Social Sciences; Sobel

The Infuence of Perceived Organizational Support and Proactive Personality on Employee Creativity Mediated by The Meaning of Work

Abstarct

A company must pay attention to *employee creativity* to advance the company. *Employee creativity* is the ability to create and use new ideas that are useful for the company. Several factors that can affect *employee creativity* are *perceived organizational support*, *proactive personality*, and *meaning of work*. This study aims to determine the effect of *perceived organizational support* and *proactive personality* on *employee creativity* mediated by *meaning of work* at Kyriad Muraya Hotel. This study uses primary data obtained by *purposive sampling* of 86 out of 110 Kyriad Muraya Hotel employees. To answer the hypothesis that connects the independent and dependent variables in the proposed research model, this study uses the *Multiple Regression Analysis* method using *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) software. Meanwhile, the influence of the mediating effect (*intervening*) is measured by conducting the Sobel test using the Sobel calculator. The results showed that *perceived organizational support*, *proactive personality* and *meaning of work* have a positive and significant effect on *employee creativity*. The results also found that *meaning of work* partially mediates *perceived organizational support* and *proactive personality* on *employee creativity*.

Keywords: Perceived Organizational Support; Proactive Personality; Meaning of Work; Statistical Package for the Social Sciences; Sobel

PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja yang kompetitif, kreativitas karyawan menjadi faktor penting untuk mencapai keunggulan kompetitif dan inovasi dalam organisasi. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kreativitas karyawan adalah dukungan yang dirasakan dari organisasi (*perceived organizational*), kepribadian proaktif (*proactive personality*), dan makna kerja (*meaning of work*). Namun belum banyak penelitian yang menggabungkan ketiga faktor ini dalam satu kerangka penelitian. Oleh sebab itu dalam penelitian ini akan menggabungkan ketiga faktor tersebut dalam satu kerangka penelitian.

Perbedaan konteks barat dan timur, penelitian yang dilakukan oleh Akgunduz *et al.*, (2018) menemukan bahwa kreativitas karyawan dipengaruhi oleh dukungan organisasi yang dirasakan, kepribadian proaktif dan kebermaknaan kerja. Namun apakah ada bedanya hasil penelitian apabila diteliti di timur yang memiliki budaya yang berbeda.

Teori yang dapat menjelaskan pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) dan *Proactive Personality* (PP) terhadap *Employee Creativity* (EC) dengan mediasi *Meaning of Work* (MW) adalah teori *Job Demands-Resources* (JD-R) Theory yang dikemukakan oleh Bakker & Demmerouti (2007). Menurut teori JD-R tersebut, terdapat dua faktor utama yang mempengaruhi kreativitas karyawan, yaitu *job demands* dan *job resources*. *Job demands* mengacu pada tuntutan atau tekanan yang ditemui oleh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka, sedangkan *job resources* merujuk pada sumber daya yang ada dalam lingkungan kerja yang dapat mendukung kinerja dan kreativitas karyawan.

Dalam konteks ini, *Perceived organizational support* merupakan salah satu *job resources* yang dapat mempengaruhi kreativitas karyawan. Teori ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Akgunduz *et al.*, (2018) memiliki hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *perceived organizational support* secara positif dan signifikan terhadap *employee creativity*.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi *employee creativity* menurut teori JD-R adalah *proactive personality*. Menurut pendapat Bateman & Crant (1993) *proactive personality* adalah sebagai sikap individu yang cenderung secara terus menerus mengidentifikasi kesempatan baru, mengambil tindakan untuk mempengaruhi situasi dan memiliki pengaruh positif terhadap perubahan. Individu dengan kepribadian proaktif cenderung lebih kreatif karena mereka memiliki motivasi untuk mengeksplorasi, menguji batasan, dan menciptakan hal-hal baru dalam pekerjaan mereka.

Kepribadian proaktif dapat mempengaruhi kreativitas karyawan itu sendiri. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Akgunduz *et al.*, (2018); Kim *et al.*, (2010); Farooq *et al.*, (2020); Seda Turksoy *et al.*, (2022) menunjukkan hasil penelitian yang sama bahwa terdapat pengaruh *Proactive Personality* (PP) secara positif dan signifikan terhadap *Employee Creativity* (EC).

Meaning of work (makna kerja) berfungsi sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *perceived organizational support*, *proactive personality* dan *employee creativity*. Makna kerja mengacu pada persepsi karyawan mengenai pentingnya pekerjaan mereka, sejauh mana pekerjaan mereka memberikan kepuasan dan memberi makna dalam kehidupan mereka secara keseluruhan. Makna yang ditemukan dalam pekerjaan dapat mempengaruhi sejauh mana karyawan merasa termotivasi dan terinspirasi untuk memberikan kontribusi kreatif.

Karyawan yang memiliki *Meaning of work* dalam dirinya akan mempengaruhi kreativitas yang dimilikinya. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Akgunduz *et al.*, (2018); Agustina & Maisara (2022); Wahyudi *et al.*, (2022) menunjukkan hasil penelitian yang sama bahwa terdapat pengaruh *Meaning of Work* (MoW) secara positif dan signifikan terhadap *Employee Creativity* (EC).

Dengan demikian, teori JD-R dapat menjelaskan bahwa *perceived organizational*

support dan *proactive personality* berperan penting dalam mempengaruhi kreativitas karyawan, dengan mediasi makna kerja. Karyawan yang merasa didukung oleh organisasi dan memiliki kepribadian proaktif cenderung memiliki makna kerja yang lebih tinggi dalam pekerjaan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kreativitas mereka. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lieando & Yanuar (2020); Wahyudi et al., (2022) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) dan *Proactive Personality* (PP) terhadap *Meaning of Work* (MoW).

Penelitian ini akan dilakukan karyawan Hotel Kyriad Muraya Hotel. Hotel ini masih terbilang baru di Banda Aceh. Hotel resmi beroperasi di Banda Aceh pada tanggal 16 November 2017. Hotel bintang empat ini mempunyai sembilan lantai terletak di Jl. Teuku Moh Daud Beureueh No 5, Laksana, Kecamatan Kuta Alam, Kota Banda Aceh, Aceh.

Kyriad Muraya Hotel menawarkan harga dengan ukuran kamar. Tamu dapat dilayani dengan menggunakan bahasa Indonesia dan Inggris. Kyriad Muraya Hotel memiliki 126 kamar dan 7 *meeting room* dengan kapasitas yang paling besar untuk 200 orang sedangkan kamarnya dibagi dalam enam tipe yaitu *superior*, *deluxe*, *family room*, *junior suite*, *bisnis suite*, dan *president*. Kyriad Muraya Hotel dilengkapi dengan berbagai fasilitas seperti kamar bebas rokok, kamar pengantin, layanan internet, parkir, surat kabar, AC, penyewaan mobil antar jemput bandara, lift, ATM, restoran, layanan *concierge*, *area lounge*/ TV bersama, dan lain-lain.

Dari beberapa penjelasan diatas dan beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa secara umum kreativitas karyawan dipengaruhi oleh *perceived organizational support*, *proactive personality*, *meaning of work*. Oleh karena itu penelitian ini akan mengkaji lebih dalam dengan judul “Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Proactive personality* terhadap *Employee Creativity* yang dimediasi oleh *Meaning of Work* pada Kyriad Muraya Hotel”.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui pengaruh *perceived organizational support* terhadap *employee creativity* pada Kyriad Muraya Hotel. 2) Untuk mengetahui pengaruh *proactive personality* terhadap *employee creativity* pada Kyriad Muraya Hotel. 3) Untuk mengetahui Pengaruh *perceived organizational support* terhadap *meaning of work* pada Kyriad Muraya Hotel. 4) Untuk mengetahui pengaruh *proactive personality* terhadap *meaning of work* pada Kyriad Muraya Hotel. 5) Untuk mengetahui pengaruh *meaning of work* terhadap *employee creativity* pada Kyriad Muraya Hotel. 6) Untuk mengetahui pengaruh *perceived organizational support* terhadap *employee creativity* yang dimediasi oleh *meaning of work* pada Kyriad Muraya Hotel. 7) Untuk mengetahui pengaruh *proactive personality* terhadap *employee creativity* yang dimediasi oleh *meaning of work* pada Kyriad Muraya Hotel

Perceived Organizational Support (persepsi dukungan organisasi) didefinisikan sebagai seberapa besar organisasi menghargai kontribusi dan peduli tentang karyawan. Sementara itu *Employee Creativity* mengacu pada munculnya ide-ide baru dan berguna bagi karyawan.

Berdasarkan penelitian Akgunduz et al., (2018), terdapat hubungan positif antara *Perceived Organizational Support* (persepsi dukungan organisasi) dengan *Employee Creativity* (kreativitas karyawan).

H₁ : *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif terhadap *Employee Creativity*

Hasil pengujian hipotesis penelitian Akgunduz et al (2018), bahwa *proactive personality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Creativity*, dan hasil pengujian hipotesis penelitian Mustika (2017), juga sejalan dengan hipotesis sebelumnya.

Berdasarkan literatur di atas maka dapat disusun pula hipotesis sebagai berikut:

H₂ : *Proactive Personality* berpengaruh positif terhadap *Employee Creativity*

Lieando & Yanuar, (2020), menunjukkan bahwa karyawan dapat semakin memahami dan mengerti makna kerja yang dilakukan mereka apabila karyawan dapat merasakan

dukungan secara nyata dari atasan.

Dari pernyataan pada penelitian tersebut maka dapat disusun pula hipotesis sebagai berikut:

H₃ : *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif terhadap *Meaning of Work*

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wahyudi *et al.*, (2022), menemukan bahwa kepribadian proaktif yang dimiliki karyawan dalam bekerja mampu secara langsung memengaruhi makna kerja.

Dari pernyataan pada penelitian tersebut maka dapat disusun pula hipotesis sebagai berikut:

H₄ : *Proactive Personality* berpengaruh positif terhadap *Meaning of Work*

Penelitian yang dilakukan oleh Lieando & Yanuar (2020), menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara makna kerja dengan kreativitas karyawan yang berarti karyawan yang sudah memahami dengan baik makna kerja yang mereka lakukan, mereka dapat menunjukkan peningkatan kreativitas dan juga dapat menciptakan ide-ide baru untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi perusahaan.

Berdasarkan literatur di atas maka dapat disusun pula hipotesis sebagai berikut:

H₅ : *Meaning of Work* berpengaruh positif terhadap *Employee Creativity*

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Akgunduz *et al.*, (2018), menunjukkan bahwa makna kerja secara parsial memediasi pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kreativitas karyawan. Berdasarkan penelitian Wahyudi *et al.*, (2022), menemukan bahwa jika persepsi dukungan organisasi yang diterima semakin baik, maka makna kerja yang dimiliki oleh karyawan semakin kuat, dan hal tersebut memicu kreativitas karyawan tumbuh dan berkembang lebih baik. Persepsi dukungan organisasi yang diterima karyawan semakin baik, sehingga makna kerja semakin kuat dan dengan nilai yang lebih kuat akan terbentuk kreativitas karyawan.

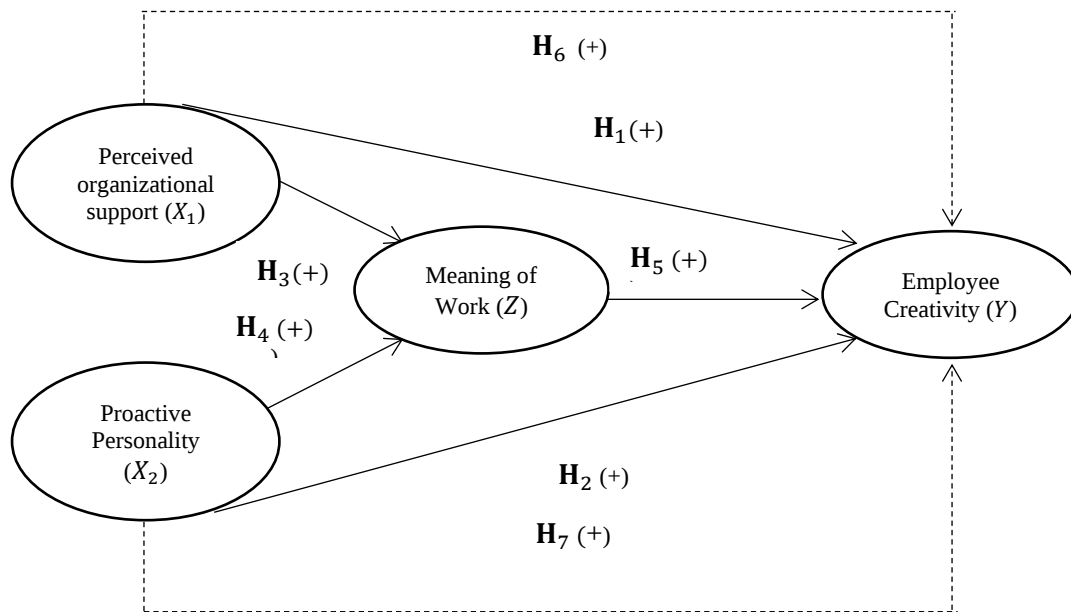
Berdasarkan literatur di atas dapat disusun pula hipotesis sebagai berikut:

H₆ : *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap *Employee Creativity* yang dimediasi oleh *Meaning of Work*

Wahyudi *et al.*, (2022) menemukan bahwa variabel kepribadian proaktif berpengaruh signifikan terhadap kreativitas karyawan melalui pemaknaan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa variabel makna kerja mampu memediasi dengan baik dan signifikan hubungan antara kepribadian proaktif dengan kreativitas karyawan. Hasil pada penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Akgunduz *et al.*, (2018), bahwa kepribadian proaktif mempengaruhi makna kerja dan makna kerja mempengaruhi kreativitas karyawan.

Berdasarkan literatur di atas dapat disusun pula hipotesis sebagai berikut:

H₇ : *Proactive Personality* berpengaruh positif terhadap *Employee Creativity* yang dimediasi oleh *Meaning of Work*



Sumber: Yilmaz Akgunduz (2018)

Gambar 1 Kerangka Penelitian

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang didapatkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya yang terdiri atas objek dan subjek. Populasi dalam penelitian ini adalah mencakup seluruh karyawan Kyriad Muraya Hotel yang berjumlah 110 orang.

Menurut Sugiyono (2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel juga diartikan sebagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Metode pemilihan sampel dalam penelitian adalah Purposif Sampling. Penentuan sampel dari populasi pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin, dengan tingkat batas kesalahan pengambilan sampel sebesar 5% (0,05) sehingga rumus Slovin dalam Umar (1999) maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 86 karyawan Kyriad Muraya Hotel.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan sumber data primer untuk membantu dan mendukung peneliti dalam menyelesaikan penelitian. Sumber data primer adalah sumber data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti dari informan (Sugiyono, 2017). Sumber data primer diperoleh dari objek penelitian yang merupakan pokok persoalan yang akan diteliti dan kemudian diolah oleh peneliti, penelitian yang dilakukan adalah untuk pengujian hipotesis terhadap data primer dalam penelitian melalui jawaban atas pertanyaan kuesioner yang dibagikan kepada seluruh karyawan Kyriad Muraya Hotel.

Metode Analisis

Metode yang digunakan pada penelitian ini ialah metode *multiple Linear Regression* (Regresi Linear Berganda) yakni untuk menguji pengaruh antar variabel independen dengan variabel dependen. Untuk mendapatkan hasilnya dari software yang digunakan pada penelitian ini menggunakan SPSS versi 20 untuk mengelola data hasil penelitian.

Variabel Operasional

Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Dependen
Employee Creativity (Y)
2. Variabel Independen
 - a. *Perceived Organizational Support (X1)*
 - b. *Proactive Personality (X2)*
3. Variabel Mediasi
Meaning of Work (Z)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden pada penelitian ini adalah Karyawan Kyriad Muraya Hotel Banda Aceh. Adapun jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 86 orang.

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	26	30,2
Perempuan	60	69,8
Total	86	100

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 20 (2023)

Tabel 1 memperlihatkan bahwa karyawan atau responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 60 atau sebesar 69,8 persen, sedangkan karyawan dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 26 orang atau sebesar 30,2 persen.

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase
SMA/SMK	34	39,5
Diploma III	22	25,5
Strata 1	27	31,5
Pascasarjana	3	3,5
Total	86	100

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 20 (2023)

Pada Tabel 2 dapat dijelaskan bahwa terdapat sebanyak 34 atau 39,5 persen karyawan dengan tingkat pendidikan terakhir SMA/SMK, sebanyak 22 karyawan atau 25,5 persen berpendidikan terakhir Diploma III, 27 karyawan atau 31,5 persen berpendidikan terakhir Strata 1, dan 3 orang karyawan dengan pendidikan terakhir pascasarjana atau sebesar 3,5 persen.

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase
20-29	51	59,3
30-39	26	30,2
40-49	7	8,2
>50	2	2,3
Total	86	100

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 20 (2023)

Pada Tabel 3 memperlihatkan bahwa responden atau karyawan dengan rentang usia 20-29 tahun sebanyak 51 orang atau 59,3 persen, responden dengan rentang usia 30-39 adalah 26 orang atau sebesar 30,2 persen, responden dengan rentang umur 40-49 adalah 7 orang atau 8,2 persen, dan responden yang memiliki rentang usia >50 adalah sebanyak 2 orang atau sebesar 2,3 persen.

Uji Validitas

Uji signifikansi dilakukan dengan cara membandingkan nilai *r* hitung (*correlation item total*) dengan nilai *r* tabel dengan ketentuan untuk *degree of freedom* (*df*) = *n*-2, dimana *n* adalah jumlah sampel (Ghozali, 2018). Responden dalam penelitian ini yaitu $86-2=84$ responden, dan nilai *r* 0,1786 dengan ketentuan tingkat signifikansi satu arah. Berikut hasil uji validitas yang diolah dengan data primer menggunakan SPSS.

Tabel 4 Uji Validitas

No	Pertanyaan	Variabel	r tabel p=0,05 N= 84	Koefisien Korelasi	Keterangan
1	Y ₁	Employee Creativity (Y)	0,1786	0,526	Valid
2	Y ₂			0,456	Valid
3	Y ₃			0,482	Valid
4	Y ₄			0,510	Valid
1	POS1	Perceived Organizational Support (X ₁)	0,1786	0,569	Valid
2	POS2			0,651	Valid
3	POS3			0,884	Valid
4	POS4			0,756	Valid
5	POS5			0,536	Valid
6	POS6			0,727	Valid
1	PP1	Proactive Personality (X ₂)	0,1786	0,591	Valid
2	PP2			0,660	Valid
3	PP3			0,563	Valid
4	PP4			0,498	Valid
1	Z ₁	Meaning of Work (Z)	0,1786	0,594	Valid
2	Z ₂			0,569	Valid
3	Z ₃			0,758	Valid
4	Z ₄			0,724	Valid
5	Z ₅			0,345	Valid
6	Z ₆			0,448	Valid
7	Z ₇			0,354	Valid
8	Z ₈			0,426	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 20 (2023)

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini untuk mengukur kuesioner indikator dari variabel dalam penelitian ini. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS (*Statistical Package for The Social Science*). Reliabilitas dilihat dari hasil statistik Cronbach Alpha (α) suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60.

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha	Keterangan
<i>Perceived Organizational Support</i>	6	0,866	Reliabel
<i>Proactive Personality</i>	4	0,731	
<i>Meaning of Work</i>	4	0,711	
<i>Employee Creativity</i>	8	0,735	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 20 (2023)

Berdasarkan Tabel 5, uji reliabilitas dilakukan terhadap item yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten. Jadi hasil koefisien reliabilitas instrumen *Employee Creativity* adalah sebesar = 0,735, instrumen *Perceived Organizational Support* adalah sebesar = 0,866, instrumen *Proactive Personality* adalah sebesar 0,731 dan *Meaning of Work* adalah sebesar = 735. Keempat instrumen tersebut ternyata memiliki nilai “*Alpha Cronbach*” lebih besar dari 0,60, berarti semua instrumen dinyatakan reliabel dinyatakan memenuhi persyaratan.

Uji Normalitas

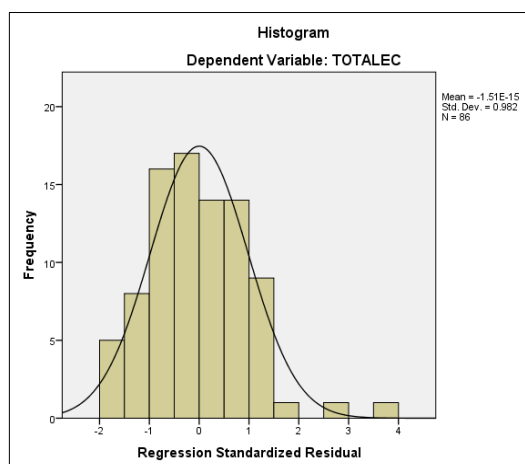
Tabel 6 Hasil One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
Understandized Residual

N	86
Mean	0e-7
Std. Deviation	0,963
Test Stats	0,923
Sig.(2- tailed)	0,361

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 20 (2023)

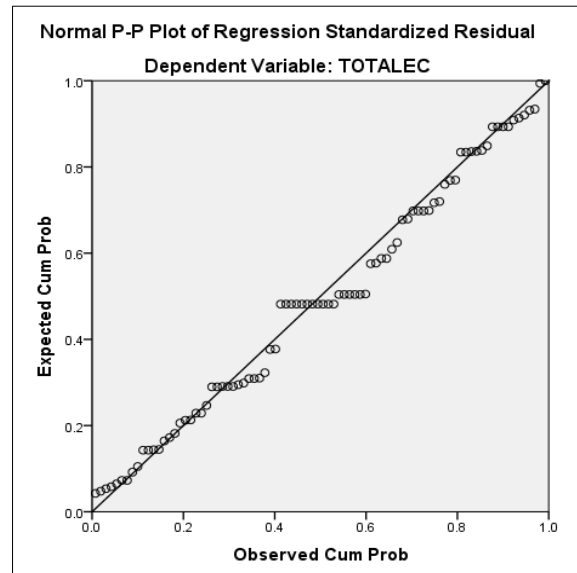
Berdasarkan hasil pada Tabel 6 menunjukkan bahwa data telah berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Kolmogorov-Smirnov* 0,361 (lebih besar dari 0,05). Hal ini menunjukkan tingkat signifikansi lebih besar dari $\alpha = 5\%$ atau 0,05. Hal ini dapat diartikan data yang ada pada semua variabel yang digunakan terdistribusi secara normal.

Berdasarkan Gambar 2 menunjukkan bahwa grafik histogram berada di tengah distribusi data, grafik tidak melenceng ke kiri ataupun ke kanan.



Gambar 2 Grafik Histogram

Sejalan dengan itu Gambar 3 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.



Sumber : Hasil pengolahan SPSS 20 (2023)

Gambar 3 Normal Probability Plot

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau VIF < 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Statistik		Keterangan
	Tolerance	VIF	
(Constant)			
<i>Perceived Organizational Support</i> (X_1)	0,508	1,969	Non Multikolinearitas
<i>Proactive Personality</i> (X_2)	0,508	1,969	Non Multikolinearitas

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 20 (2023)

Berdasarkan Tabel 7 di atas, dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah *Perceived Organizational Support* 1,969 < 10 dan *Proactive Personality* 1,969 < 10, serta nilai Tolerance *Perceived Organizational Support* 0,508 > 0,10 dan *Proactive Personality* 0,508 > 0,10. Dengan demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel penelitian yang digunakan tidak memiliki gejala multikolinearitas dan dapat dilanjutkan untuk penelitian lebih jauh.

Pengujian Hipotesis

Setelah dilakukannya analisis menggunakan *Multiple Linear Regressi* (Regresi Linear Berganda), memperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 8 Rekapitulasi Keputusan Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan Hipotesis	Hasil	Sig. ($<0,05$)	Kesimpulan
H_1	<i>Perceived Organizational Support</i> berpengaruh positif terhadap <i>Employee Creativity</i>	0,414	0,005	Diterima
H_2	<i>Proactive personality</i> berpengaruh positif terhadap <i>Employee Creativity</i>	0,243	0,024	Diterima
H_3	<i>Perceived Organizational Support</i> berpengaruh positif terhadap <i>Meaning of Work</i>	0,557	0,000	Diterima
H_4	<i>Proactive personality</i> berpengaruh positif terhadap <i>Meaning of Work</i>	0,246	0,018	Diterima
H_5	<i>Meaning of Work</i> berpengaruh positif terhadap <i>Employee Creativity</i>	0,677	0,000	Diterima
H_6	<i>Perceived Organizational Support</i> berpengaruh positif terhadap <i>Employee Creativity</i> yang dimediasi oleh <i>Meaning of Work</i>	-0,243	0,037	Diterima
H_7	<i>Proactive personality</i> berpengaruh positif terhadap <i>Employee Creativity</i> yang dimediasi oleh <i>Meaning of Work</i>	-0,317	0,002	Diterima

Sumber : Data primer diolah 20 (2023)

Pembahasan

Hasil analisis regresi, diperoleh nilai signifikansi variabel *Perceived Organizational Support* (X_1) adalah sebesar 0,005 atau lebih kecil daripada nilai signifikansi alpha 5% dengan nilai koefisien positif, sehingga membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *Perceived Organizational Support* terhadap *Employee Creativity* pada Kyriad Muraya Hotel. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Aldabbas et al., 2023) yang menyatakan bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Creativity*. Pada penelitian (Tang et al., 2017) menyatakan bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Creativity*.

Hasil analisis regresi, diperoleh nilai signifikansi variabel *proactive personality* (X_2) adalah sebesar 0,024 atau lebih kecil daripada nilai signifikansi alpha 5% dengan nilai koefisien positif, sehingga membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *Perceived Organizational Support* terhadap *Employee Creativity* pada Kyriad Muraya Hotel. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Akgunduz et al pada tahun

2018 yang menyatakan bahwa *proactive personality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Creativity*. Pada penelitian Farooq *et al.* (2018) menyatakan bahwa *proactive personality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Creativity*.

Hasil analisis regresi, diperoleh nilai signifikansi variabel *Perceived Organizational Support* (X_1) adalah sebesar 0,000 atau lebih kecil daripada nilai signifikansi alpha 5% dengan nilai koefisien positif, sehingga membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *Perceived Organizational Support* terhadap *Meaning of Work* pada Kyriad Muraya Hotel. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Akgunduz *et al.* (2018) yang menyatakan bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif signifikan terhadap *Meaning of Work*. Pada penelitian Liendo dan Yanuar (2020) terdapat pengaruh signifikan antara *Perceived Organizational Support* terhadap *Employee Creativity*.

hasil analisis regresi, diperoleh nilai signifikansi variabel *proactive personality* (X_2) adalah sebesar 0,018 atau lebih kecil daripada nilai signifikansi alpha 5% dengan nilai koefisien positif, sehingga membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *proactive personality* terhadap *Meaning of Work* pada Kyriad Muraya Hotel. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Akgunduz *et al.* (2018) yang menyatakan bahwa *proactive personality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Meaning of Work*. Pada penelitian Agustina (2022) terdapat pengaruh signifikan antara *proactive personality* dan *Employee Creativity*.

Hasil analisis regresi, diperoleh nilai signifikansi variabel *Meaning of Work* (Z) adalah sebesar 0,000 atau lebih kecil daripada nilai signifikansi alpha 5% dengan nilai koefisien positif, sehingga membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *Meaning of Work* terhadap *Employee Creativity* pada Kyriad Muraya Hotel. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Akgunduz *et al.*, 2018) yang menyatakan bahwa *Meaning of Work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Creativity*. Pada penelitian Wahyudi *et al* (2022) terdapat pengaruh antara *Meaning of Work* dan *Employee Creativity*.

Hasil pengujian hipotesis 6 menunjukkan bahwa *Meaning of Work* memediasi secara parsial (partial mediated) pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Employee Creativity*. Hal ini dikarenakan semua syarat pemediasi terpenuhi ($\beta = -0,243$, Sig = 0,037). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Akgunduz *et al.* (2018) dimana *Meaning of Work* sepenuhnya memediasi pengaruh antara *Perceived Organizational Support* dan *Employee Creativity*.

Hasil pengujian hipotesis 7 menunjukkan bahwa *Meaning of Work* memediasi secara parsial (partial mediated) pengaruh *proactive personality* terhadap *Employee Creativity*. Hal ini dikarenakan semua syarat pemediasi terpenuhi ($\beta = -0,317$, Sig = 0,002). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyudi *et al.* (2022) dimana *Meaning of Work* sepenuhnya memediasi pengaruh antara *proactive personality* dan *Employee Creativity*.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang dilakukan tentang “Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Proactive Personality* Terhadap *Employee Creativity* Yang Dimediasi Oleh *Meaning of Work* Pada Kyriad Muraya Hotel”, maka peneliti dapat menyimpulkan *Perceived Organizational Support* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Creativity* pada Kyriad Muraya Hotel, *Proactive Personality* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Creativity* pada Kyriad Muraya Hotel, *Perceived Organizational Support* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Meaning of Work*, *Proactive Personality* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Meaning of Work*, *Meaning of Work* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee*

Creativity, Meaning of Work sebagai variabel *intervening* mampu memediasi pengaruh antara *Perceived Organizational Support* secara parsial (*partial mediation*), *Meaning of Work* sebagai variabel *intervening* mampu memediasi pengaruh antara *Proactive Personality* secara parsial (*partial mediation*).

Berdasarkan analisis pada kuesioner variabel *Perceived Organizational Support* ditemukan bahwa item pertanyaan “Perusahaan menghargai kontribusi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan” yang menghasilkan nilai rata-rata sebesar 3,98 yang mengindikasikan bahwa perusahaan kurang menghargai karyawan yang telah berkontribusi kepada perusahaan. Oleh karena itu, menyarankan bahwa perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang telah memberikan kontribusi guna meningkatkan *Employee Creativity* karyawan sehingga dapat memajukan perusahaan.

Berdasarkan analisis pada kuesioner variabel *proactive personality* ditemukan bahwa item pertanyaan “Saya mengambil inisiatif untuk menyelesaikan masalah dan mencapai tujuan” yang menghasilkan nilai rata-rata sebesar 3,95. Oleh karena itu, menyarankan bahwa perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan agar sikap proaktif karyawan tinggi sehingga dapat meningkatkan *Employee Creativity* pada karyawan.

REFERENSI

- Agustina, K., & Maisara, P. (2022). The Effect of Perceived Organizational Support, Meaning of Work And Proactive Personality on Employee Creativity (Study On Employees of Harno Surya Ngemplak Bothi). *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAAR)*, 6(2), 1506–1512.
- 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.
- Aldabbas, H., Pinnington, A., & Lahrech, A. (2023). The influence of perceived organizational support on employee creativity: The mediating role of work engagement. *Current Psychology*, 42(8), 6501–6515. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01992-1>
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 103–118.
- Farmer, S. M., Tierney, P., & Kung-McIntyre, K. (2003). Employee creativity in Taiwan: An application of role identity theory. *Academy of Management Journal*, 46(5), 618–630.
- Farooq, N., Rehman, A., Bilal, H., Saleem, K., Hussain, A., & Zeeshan, M. (2020). Proactive personality, motivation and employee creativity in the public sector hospitals of Peshawar City. *International Review of Management and Marketing*, 10(3), 16.
- Harpaz, I., & Fu, X. (2002). The structure of the meaning of work: A relative stability amidst change. *Human Relations*, 55(6), 639–667.
- Lieando, J. J., & Yanuar, Y. (2020). Peranan Meaning of Work Memediasi Hubungan antara Dukungan Organisasi dan Kreativitas Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(3), 739–748.
- Neves, P., & Eisenberger, R. (2014). Perceived organizational support and risk taking. *Journal of Managerial Psychology*, 29(2), 187–205.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698.
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (2016). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*, 37(3), 580–607.
- Sugiyono. (2017). Sugiyono. 2017, Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. bandung: Alfabeta. *Procrastination And Task Avoidance: Theory, Research and*

Treatment. New York: Plenum Press, Yudistira P, Chandra, Diktat Ku.

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>

Umar, H. (1999). Metodologi penelitian: aplikasi dalam pemasaran. *Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.*