

## **BAB 5**

### **SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan pada hasil penelitian yang sudah dibahas pada bab 4, maka kesimpulan yang didapatkan dari penelitian ini dijabarkan sebagai berikut:

1. Variabel *self efficacy* terbukti berpengaruh terhadap variabel kreativitas pada para karyawan perempuan. Kebanyakan responden (karyawan) ada pada rentang usia di dibawah 30 tahun dengan status belum menikah. Bisa disimpulkan bahwa mereka lebih memilih untuk tetap berkomitmen pada organisasi mereka, selain karena mereka telah bekerja satu tahun bahkan lebih dari satu tahun lamanya.
2. Variabel motivasi kerja terbukti berpengaruh terhadap variabel kreativitas pada para karyawan perempuan. Membuktikan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi karyawan pada organisasinya, maka tingkat kreativitasnya juga akan tinggi. Juga sebaliknya, semakin kurang tingkat motivasi pada organisasi, maka daya kreatifnya akan semakin sedikit.

#### **5.2 Keterbatasan**

Selama melakukan penelitian ini, peneliti merasakan beberapa keterbatasan. Karena penelitian ini terjadi pada saat pandemi COVID-19. Akibat dari pandemi tersebut, sekolah- sekolah terpaksa diliburkan untuk mencegah penularan, dan imbasnya penelitian ini tidak berjalan sebagaimana mestinya terutama dalam hal penyebaran kuisisioner yang seharusnya dilakukan langsung pada UKM yang bersangkutan dan berganti menggunakan metode online form. Waktu tunggu agar kuisisioner mendapat jumlah responden yang diinginkan juga akhirnya sangat lama, dan peneliti juga harus mencari UKM yang lain apabila ada UKM yang menolak untuk dibagikan kuisisioner.

## 5.3 Saran

### 5.2.1 Saran Akademis

Meskipun ada banyak kekurangan, tapi penelitian ini diharapkan dapat membantu untuk para peneliti manajemen sumber daya manusia berikutnya yang ingin meneliti mengenai *self-efficacy*, motivasi kerja, dan kreativitas kerja pada organisasi lainnya. Dengan demikian dapat membentuk dan mengembangkan berbagai variabel lainnya pula.

### 5.2.2 Saran Praktis

Dari penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diberikan saran – saran untuk rekomendasi sebagai berikut :

1. Ada variabel *self efficacy*, nilai terendah ada pada pernyataan “Dalam hal ras dan gender karyawan dan pemilik UKM Fashion cenderung memandang ada persamaan ras dan gender lebih dapat dipercaya”, dengan nilai mean terendah sebesar 3.17. Harapan dan saran yang dilakukan perusahaan, bagi karyawan adalah dengan ketekunan dan kerja keras akan meningkatkan penghasilan setiap orang sekalipun tidak memiliki ras dan gender yang sama. Karena tingkat ras dan gender bukan faktor utama meningkatnya penghasilan seseorang. Efikasi diri dapat dilakukan oleh perempuan dan laki laki dengan latar ras dan gender apapun yang diperoleh.
2. Pada variabel motivasi kerja, nilai terendah ada pada pernyataan “Saya memperoleh kekuasaan adalah hasil selama bekerja dengan cara memotivasi karyawan untuk giat bekerja”, dengan nilai mean terendah sebesar 3.8. Harapan dan saran yang dilakukan perusahaan, bagi karyawan adalah perlu diberikan penghargaan yang sesuai dengan prestasi yang diberikan kepada organisasi.
3. Bentuk-bentuk penghargaan tidak harus berupa uang, namun juga berupa pujian yang proporsional dengan prestasi dan juga jabatan pekerjaan karyawan bisa dirotasi sehingga pegawai dapat terus semangat dalam bekerja.
4. Pada variabel kreativitas karyawan, nilai terendah ada pada pernyataan

“Memiliki Domain-relevant skills atau kemampuan relevan dengan kreativitas dapat mengimbangkan kapasitas pemikiran dari karyawan UKM tersebut”, dengan nilai mean terendah sebesar 4.11. Harapan dan saran yang dilakukan perusahaan, bagi karyawan adalah menyediakan wadah dan ruang untuk menampung aspirasi, ide dan masukan di dalam perusahaan, wadah tersebut bisa berupa fisik seperti ruangan khusus untuk berimajinasi mengeluarkan ide-ide kreatif ataupun berupa forum terbuka yang berfungsi sebagai penampung ide-ide kreatif yang dibentuk.

## DAFTAR PUSTAKA

- Koperasi UMKM.co.id (2010). Perkembangan Penyerapan Tenaga Kerja 2008 – 2014 di sektor UKM. Didapat dari [https://www.google.com/search?q=Kementerian+Koperasi+dan+UMKM,+Sandingan+ data+UMKM&safe=strict&client](https://www.google.com/search?q=Kementerian+Koperasi+dan+UMKM,+Sandingan+data+UMKM&safe=strict&client), 18 Oktober 2020, pukul 11.00 WIB.
- Tenaga kerja.co.id (2018). Data tenaga kerja di Indonesia. Di dapat dari <https://tirto.id/43-tenaga-kerja-lulusan-sd-smp-apa-indonesia-siap-industri-40-djZj>, 19 Oktober 2020, pukul 10.00 WIB
- Data umkm.co.id (2018). Data UMKM. Di dapat dari <https://www.google.com/search?q=data+umkm+2018>, 19 Oktober 2020 pukul 14.00WIB
- Abidin,zainal (2014). Pengaruh dukungan rekan kerja pada kreativitas karyawan denganautonomi kerja dan efikasi diri kreatif.
- (Gong, Huang, and Farh, 2009; Shalley, Zhou and Oldham, 2004). Kreativitas karyawan(Zhou and George, 2001). Dukungan rekan kerja terhadap setiap individu.
- Kumorotomo (2005). Konsep kinerja organisasi.
- Putu Eka Purnama Dewi (2015). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Bagian ProduksiPT. Karmand Mitra Andalan Surabaya).
- Putu Eka Viska Putri dan I Made Artha Wibawa (2016). Pengaruh self efficacy dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai bagian perlengkapan secretariat kabupaten klungkung.
- Tri Puji Astuti dan Riana (2019). Pengaruh kreativitas dan perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja (studi pada Hotel Pandanaran Semarang)
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Ghozali, I. (2006). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (cetakan IV). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: PenerbitAlfabeta.

Xiaofen Yu and Donghua Li (2018). The role of psychological capital in employee creativity

Bandura, A. (1977). Self efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, (84): 191-215.

Cummings, A., & Oldham, G. R. (1997). Enhancing creativity: Managing work contexts for the high potential employee. *California Management Review*, 40: 22–38.

Elfitra Azliyanti (2020). Peran Pemediasi Efikasi Diri Kreatif Pada Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kepemimpinan Transformasional Pada Kreativitas Karyawan.