

BAB 5

SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

5.1 Simpulan

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

1. Variabel optimisme tidak berpengaruh terhadap kreativitas karyawan. Hal tersebut tidak mendukung hipotesis pertama bahwa optimisme berpengaruh terhadap kreativitas karyawan.
2. Variabel harapan berpengaruh terhadap kreativitas, sehingga kreativitas karyawan didukung oleh harapan. Hal tersebut mendukung hipotesis kedua bahwa harapan berpengaruh terhadap kreativitas karyawan
3. Variabel optimisme pada penelitian ini berpengaruh terhadap ketahanan, sehingga ketahanan didukung oleh optimisme. Hal tersebut mendukung hipotesis ketiga bahwa optimisme berpengaruh terhadap ketahanan.
4. Variabel harapan pada penelitian ini berpengaruh terhadap ketahanan, sehingga ketahanan didukung oleh harapan. Hal ini mendukung hipotesis keempat bahwa harapan berpengaruh terhadap ketahanan.
5. Variabel ketahanan berpengaruh terhadap kreativitas karyawan. Kreativitas karyawan didukung dengan adanya ketahanan. Hal ini mendukung hipotesis kelima bahwa ketahanan berpengaruh terhadap kreativitas karyawan.
6. Variabel ketahanan mediasi hubungan antara optimisme dan kreativitas. Hal ini mendukung hipotesis keenam bahwa ketahanan berpengaruh terhadap kreativitas karyawan.
7. Variabel ketahanan mediasi hubungan antara harapan dan kreativitas. Hal ini mendukung hipotesis ketujuh bahwa ketahanan berpengaruh terhadap kreativitas karyawan.

5.2 Keterbatasan

Pada penelitian ini ditemukan keterbatasan sebagai berikut:

1. Keterbatasan responden, karena penelitian ini mengambil objek penelitian pada UMKM Mirota Batik dan Benang Raja Surabaya saja.

2. Penelitan ini dilakukan Ketika pandemic Covid-19 melanda sehingga kuesioner yang seharusnya disebar secara langsung digantikan dengan menggunakan google form.
3. Tidak mengetahui jumlah karyawan UMKM Mirota Batik dan Benang Raja Surabaya secara keseluruhan.

5.3 Saran

Dari penelitian yang telah dilakukan, maka terdapat beberapa saran sebagai berikut:

5.3.1 Saran Akademis

Saran untuk peneliti selanjutnya supaya melakukan penelitian pengaruh modal psikologis terhadap kreativitas karyawan pada UMKM batik di Surabaya, tetapi diharapkan supaya peneliti selanjutnya dapat membahas pengaruh modal psikologis terhadap kreativitas karyawan lebih luas, harus mengetahui jumlah karyawan secara keseluruhan dari objek penelitian, menyiapkan jaringan internet yang memadai agar peneliti dapat dengan cepat menerima hasil dari responden.

5.3.2 Saran Praktis

- a. Pada variabel optimisme, nilai rata-rata terendah ada pada pernyataan “Ketika saya mengalami kemunduruan ditempat kerja, saya kesulitan memulihkan diri dan melanjutkan hidup.” Sehingga untuk meningkatkan optimisme karyawan harus memiliki kepercayaan diri untuk melakukan pekerjaan dan perusahaan memberikan dukungan kepada karyawan tersebut.
- b. Pada variabel harapan, nilai mean terendah ada pada pernyataan “Saat ini, saya melihat diri saya cukup sukses di tempat kerja.”. Perusahaan harus memberikan saran dan masukan serta membantu pengembangan karyawan, agar karyawan dapat merasa sukses ketika melakuakn pekerjaan.

- c. Pada variabel ketahanan, nilai mean terendah ada pada pernyataan “Dalam pekerjaan ini, hal-hal tidak pernah berjalan seperti yang saya inginkan”, jadi kesimpulannya yaitu perusahaan harus memberikan waktu jeda bagi karyawan agar segala hal bisa berjalan sesuai dengan yang diinginkan.
- d. Pada variabel kreativitas, nilai mean terendah ada pada pernyataan “Karya saya ini kreatif “. Kesimpulannya adalah perusahaan harus memberikan fasilitas yang dapat membuat karyawannya semakin kreatif, dan membiarkan karyan mencoba untuk memecahkan masalah yang terjadi.

DAFTAR PUSTAKA

- Angelina, C. (2018). Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Skripsi*
- Bebasqy. Pengertian Psychological Capital. Di dapat dari <http://bebasqy.blogspot.com/2018/09/pengertian-psychological-capital.html>, 17 Maret 2021, pukul 21:03 WIB
- Darmono, L. (2020). Eksport Batik Melejit Saat Pandemi, Menperin: Ini Fakta Unik. Di dapat dari <https://www.suarakarya.id/detail/119999/Ekspor-Batik-Melejit-Saat-Pandemi-Menperin-Ini-Fakta-Unik>, 26 Mei 2021, pukul 14:16 WIB
- Gong, Y., Huang, J., Farh, J. (2009). Employee Learning Orientation, Transformational Leadership, and Employee Creativity: The Mediating Role of Employee Creative Self-Efficacy. *Academy of Management Journal*, 52(4): 763-773
- Gozhali, H.(2006). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS* (edisi ke-IV). Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Haryadi,D., dan Baidun, A. (2016). Pengaruh Psychological Capital dan Kecerdasan Emosi Terhadap Stres Kerja. *Journal of psychology*, 4(2): 33-51
- Ilmiani, A., Prasetiani, T., Sutrisno, C. (2018). Pemetaan Ekonomi Kreatif dan Potensi Craft Batik di Kabupaten Pekalongan. *Jurnal PENA*, 32: 2
- Luthans, F., Morgan, C. M. Y., Avolio, B. J. (2015). *Psychological Capital and Beyond*. Di dapat dari https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=jTQcBgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=luthans+psychological+capital&ots=oOYaPYQSBk&sig=mmVljWFrQ5uSgeJdd5U261WPdY&redir_esc=y#v=onepage&q=luthans%20psychological%20capital&f=false, 28 Juni 2021, Pukul 22.27
- Muqarobin, Firdaus (2014). Hipotesis Penelitian. Didapatkan dari <https://eurekapedidikan.com/hipotesis-penelitian>, 16 Mei 2021, Pukul 15.15
- Nurfaizal, Yusmedi. (2016). Modal Psikologis Kreatif. *Jurnal Probisnis*, 9(2): 71-81
- Rego, A., Sousa, F., Marques, C., Cunha, M. (2011). Authentic Leadership Promoting employees Psychological Capital and Creativity. *Journal of Management Development*, 65: 429-437

- Rego, A., Sousa, F., Marques, C., Cunha, M. (2012). Hope and Positive Affect Mediating The Authentic Leadership and Creativity Relationship. *Journal of Business Research*, 67: 200-210.
- Rego, A., Cunha, M., Junior, D., Anastacio, C., Savagnago, M. (2018). The Optimism – Pessimism Ratio as Predictor of Employee Creativity: The Promise of Duality. *European Journal of Innovation Management*. <https://doi.org/10.1108/EJIM-07-2017-0087>, 20 Maret 2021, pukul 13:23 WIB
- Rumondor, JM (2020). *Gambaran psychological capital pada pengusaha kedai kopi. Undergraduate Thesis*, Widya Mandala Surabaya Catholic University.
- Setyawan, A. (2019) Pengaruh Psychological Capital Terhadap Career Success Dengan Job Crafting Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 12(2)
- Setyo, P (2017). Pengaruh Kualitas Produk dan Harga terhadap Kepuasan Konsumen “Best Autoworks”. *Jurnal Manajemen dan Start-up Bisnis*, 1(6): 755-764
- Simamora, P. Model Lengkap, Model Pengukuran dan Model Struktural. Di dapat dari <https://www.bilsonsiamora.com/multivariat/model-lengkap-model-pengukuran-dan-model-struktural/>, 05 April 2021, pukul 16:20 WIB.
- Sukoco, B., Lee, L. (2017). The Effects of Psychological Capital and Team Strain on The Effectiveness Of NPD Teams: The Moderating Role of Perceived Diversity Climate. *International journal of Innovation management*, 21(6): 1-24
- Widia, Astutiningsi (2012). Pengaruh Kreativitas Guru dalam Pembelajaran Terhadap Prestasi Belajar Siswa Kelas IV SD Negeri 2 Ngulakan. Didapatkan dari <https://eprints.uny.ac.id/9844/>
- Yu, X., Li, D., Tsai, C., Wang C. (2019). The Role of Psychological Capital in Employee Creativity. *Career Development international*, 24 (5): 1-13