

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang sudah dijelaskan dalam bab-bab sebelumnya mengenai variabel Kesejahteraan Karyawan, Kreativitas Karyawan Kinerja Karyawan maka penelitian ini bisa disimpulkan bahwa:

1. Kesejahteraan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kreativitas Karyawan pada karyawan di Surabaya. Semakin tinggi Kesejahteraan Karyawan maka semakin tinggi pula Kreativitas Karyawan di Surabaya.
2. Kreativitas Karyawan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan di Surabaya. Semakin tinggi Kreativitas Karyawan tidak menyebabkan meningkatnya Kinerja Karyawan di Surabaya.
3. Kesejahteraan Karyawan secara signifikan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan di Surabaya. Semakin tinggi Kesejahteraan Karyawan menyebabkan semakin tingginya Kinerja Kinerja Karyawan di Surabaya.
4. Kesejahteraan Karyawan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara tidak langsung melalui variabel Kreativitas Karyawan pada Karyawan di Surabaya. Semakin tinggi Kesejahteraan Karyawan maka akan semakin tinggi pula Kreativitas Karyawan dan selanjutnya tingginya Kreativitas Karyawan tidak mempengaruhi tingginya Kinerja Karyawan di Surabaya.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Peneliti sadar apabila penelitian ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu terdapat beberapa keterbatasan untuk penelitian ini sebagai berikut:

1. Pada saat pengumpulan kuesioner peneliti tidak bisa mendapatkan sampel besar karena keterbatasan waktu yang dimiliki.
2. Pengisian kuesioner peneliti tidak memberikan nomer telepon karena merasa hal itu privasi bagi responden.

5.3 Saran

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, peneliti dapat memberikan masukan serta saran yang bisa digunakan sebagai pertimbangan untuk penelitian selanjutnya sebagai berikut:

1. Untuk Perusahaan
 - a. Perusahaan bisa mengadakan *gathering* untuk karyawan yang mana bisa membuat karyawan merasakan kesejahteraan di samping adanya jam lembur yang diberlakukan jika adanya pekerjaan yang lebih.
 - b. Perusahaan bisa memperhatikan lagi kesehatan atau kualitas hidup karyawannya agar karyawan merasa sejahtera jika bekerja di perusahaan tersebut, seperti adanya fasilitas BPJS ketenagakerjaan atau fasilitas kesehatan yang lain.
2. Untuk Peneliti Selanjutnya
 - a. Apabila peneliti selanjutnya melakukan penelitian yang sejenis, alangkah baiknya untuk menambahkan variabel Transformasional

Leadership agar karyawan juga bisa menilai tentang kepemimpinan dan gaya kepemimpinan dari para pemimpin disetiap divisinya.

- b. Apabila penelitian selanjutnya melakukan penelitian yang sejenis, alangkah baiknya pemberian kuesioner yang ditujukan untuk meneliti karyawan menggunakan kuesioner secara langsung, karena jika menggunakan *google form* maka karyawan yang berada dilapangan akan lebih banyak menghiraukan kuesioner peneliti.

DAFTAR RUJUKAN

- Hussein Nabil Ismail, Adnan Iqbal, Lina Nasr. 2019. "Employee engagement and job performance in Lebanon: the mediating role of creativity". *International Journal of Productivity and Performance Management*. 19. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-02-2018-0052>
- Halid Hasan, Farika Nikmah. 2019. The Effect of Organizational Culture, Organizational Learning and Creativity on Employee's Performance. *Atlantic Press*, Volume 409, 456-460.
- Hong, J., Hou, B., Zhu, K., & Marinova, D. 2018. Exploratory innovation, exploitative innovation and employee creativity. *Chinese Management Studies*, 12(2), 268-286. <https://doi.org/10.1108/CMS-11-2016-0228>
- Imam Ghozali. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Lee, Lena and Wong, Poh Kam. 2012. "Individual Attitudes, Organizational Reward System And Patenting Performance Of R&D Scientists And Engineers". *Journal : MPRA*, Vol. 7, No. 595, p.1-44.
- L. Silberman. 2006. Active Learning. Bandung: Rosda Karya.
- Malayu, Hasibuan. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara
- Muhammad Ibrahim Abdullah, Dechun Huang, Mudassar Sarfraz, Larisa Ivascu, Amir Riaz. 2020. "Effects of internal service quality on nurses job satisfaction,." *Nursing Open Wiley*, 1-13. DOI: 10.1002/nop2.665
- Nabawi, R. 2019. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai". *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol.2 No.2 Hal: 170-183.
- Niko Sudibjo, Maria Birgita, Natalia Suwarli. 2020. "Job Embeddenes and Job Satisfaction as a Mediator between Work-Life Balance and Intention to Stay." *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, Volume 11, 311-331.
- Purba, B. 2019. Analisis Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan. 18(2), 150–162.

- Putri, M. A. 2012. Analisis Pengaruh Kreativitas dan Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Psikologi*. (Online) , 1024.
- Prof. Drs. Imam Ghozali, M.Com, Ph.D, CA, Akt. 2013. *Desain Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Semarang: Yoga Pratama.
- Rentao Miao, Yi Cao (2019) High-Performance Work System, Work Well-Being, and Employee Creativity: Cross-Level Moderating Role of Transformational Leadership. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16, 1640; doi:10.3390/ijerph16091640
- Saputra, A. G., Nadhifah, N. K., Tri Ananda, M. N., Raharjo, S. T., & Resnawaty, R. (2020). Pelaksanaan Kesejahteraan Karyawan Sebagai Wujud Corporate Social Responsibility Melalui Program Bpjs Ketenagakerjaan. *Prosiding Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 6(3), 246. <https://doi.org/10.24198/jppm.v6i3.26213>
- Sugiyono, Prof. Dr. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.