

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa pengaruh kreativitas karyawan terhadap kinerja karyawan di mediasi oleh perilaku kerja inovatif karyawan milenial di Jawa Timur merupakan studi yang signifikan dan relevan. Metode analisis pada penelitian ini menggunakan 2 model pengukuran yaitu *outer model*, *inner model*, dan uji hipotesis menggunakan alat uji SPSS dan SmartPLS 4.0.

1. Kreativitas karyawan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini konsisten dengan hasil studi sebelumnya yang menunjukkan bahwa karyawan yang mampu mengaplikasikan ide-ide kreatif dapat meningkatkan kinerja karyawan secara substansial.
2. Kreativitas karyawan berperan penting dalam mendorong perilaku kerja inovatif di tempat kerja. Semakin tinggi tingkat kreativitas karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan milenial di Pasuruan Jawa Timur.
3. Perilaku kerja inovatif memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki perilaku inovatif cenderung mencapai hasil kerja yang lebih baik karena mampu menghadapi tantangan dengan cara yang kreatif dan efektif.
4. Perilaku kerja inovatif tidak hanya mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung tetapi juga berperan sebagai mediator antara kreativitas karyawan dan

kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa dalam konteks organisasi, mendorong perilaku inovatif dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian ini, disadari bahwa penelitian masih memiliki keterbatasan yaitu :

1. Kemungkinan kurangnya mempertimbangkan keragaman sosial, ekonomi, dan budaya yang mungkin berbeda di tiap individu di daerah tersebut.

5.3 Saran

a. Bagi Perusahaan

Untuk meningkatkan kinerja perusahaan, disarankan agar perusahaan mengimplementasikan program-program yang mendorong kreativitas dan inovasi karyawan. Ini dapat dilakukan melalui pelatihan berkala yang berfokus pada teknik-teknik kreatif serta pengembangan ide-ide baru, dan menyediakan waktu khusus dalam minggu kerja yang didedikasikan untuk proyek-proyek inovatif. Selain itu, perusahaan perlu menerapkan program penghargaan untuk ide-ide inovatif sebagai bentuk apresiasi dan motivasi bagi karyawan. Menyediakan fasilitas pendukung seperti ruang kreatif dan akses ke teknologi terbaru juga sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi inovasi. Dengan langkah-langkah ini, perusahaan dapat meningkatkan kreativitas, perilaku kerja inovatif, dan kinerja

keseluruhan karyawan. Bagi peneliti selanjutnya

Untuk memperluas pemahaman tentang hubungan antara kreativitas, perilaku inovatif, dan kinerja karyawan, peneliti berikutnya dapat mempertimbangkan beberapa pendekatan strategis. Pertama, studi longitudinal dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang bagaimana dinamika kreativitas dan perilaku inovatif berkembang seiring waktu dalam berbagai konteks organisasional. Pengembangan pengukuran variabel yang lebih komprehensif juga perlu dipertimbangkan. Penelitian dapat menggali dimensi psikologis, sosial, dan organisasional yang mempengaruhi hubungan tersebut, untuk memberikan gambaran yang lebih lengkap dan kontekstual. Studi komparatif di berbagai industri atau konteks organisasional dapat memberikan pemahaman yang lebih luas tentang aplikabilitas temuan dalam setting kerja yang beragam. Terakhir, penelitian intervensi atau uji coba lapangan dapat menjadi pendekatan yang efektif untuk menguji efektivitas strategi tertentu dalam meningkatkan kreativitas dan perilaku inovatif karyawan serta dampaknya terhadap kinerja karyawan secara langsung. Dengan menerapkan saran-saran ini, diharapkan perusahaan dapat mengoptimalkan potensi kreativitas dan inovasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan, sementara peneliti dapat memberikan kontribusi berarti dalam memperluas pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam konteks organisasi modern.

DAFTAR RUJUKAN

- Admin. (2021). Berdasarkan Usia, Millenial dan Generasi Z Mendominasi Proporsi Penduduk Jawa Timur - Kabupaten Pasuruan. Pasuruankab. <https://www.pasuruankab.go.id/beritadislike/6186/berdasarkan-usia-millennial-dan-generasi-z-mendominasi-proporsi-penduduk-jawa-timur->
- Astuti, T. P., & Sitawati, R. (2019). Pengaruh Kreativitas dan Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Hotel Pandanaran Semarang). *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 26(47).
- Astuti, T. P., Sitawati, R., & Tukijan. (2019). Pengaruh Kreativitas dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Hotel Pandanaran Semarang). *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 47, 53–64. [penting-OoDKa](#)
- Adhika, N. R., Salain, P. P. P., Puspitawati, N. M. D., Rismawan, P. A. E., Rihayana, I. G., & Arsha, I. M. R. M. (2022). Pengaruh Kreativitas terhadap hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Koperasi di Kecamatan Denpasar Utara. *Widya Manajemen*, 4(2), 101-110.
- Afza, R., Siregar, D. I., & Zaki, H. (2022). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan. *DeReMa (Development of Research Management): Jurnal Manajemen*, 17(1), 118-130.
- Alviani, L., & Nuvriasari, A. (2022). Pengaruh Perilaku Inovatif, Motivasi Kerja, dan Teamwork
- Fathiyah, F., Andriani, Z., & Fitriaty, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Perilaku Kerja Inovatif sebagai Variabel Mediasi pada Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Muaro Jambi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 22(3), 2269-2275.
- Gonlepa, M. K., Dilawar, S., & Amosun, T. S. (2023). Understanding employee creativity from the perspectives of grit, work engagement, person organization fit, and feedback. *Frontiers in Psychology*, 13, 1012315.
- <https://goodstats.id/article/work-life-balance-atau-gaji-tinggi-mana-yang-lebih->
- Ha, J. C. (2022). Capturing emerging business opportunities through entrepreneurial orientation and innovation behavior: The moderating role of leader-member exchange. *Sustainability*, 14(6), 3585.

https://www.researchgate.net/publication/352734941_Pengaruh_Dimensi-Dimensi_Employee_Engagement_Terhadap_Kinerja_Pegawai_Non-PNS_Dinas_Sosial_Pemberdayaan_Perempuan_Dan_Perindungan_Anak_Kabupaten_Bantul_Daerah_Istimewa_Yogyakarta/citations

Khan, M., Raya, R. P., & Viswanathan, R. (2022). Enhancing employee innovativeness and job performance through a culture of workplace innovation. *International journal of productivity and performance management*, 71(8), 3179-3204.

Kurniawan, J. E. (2022). KUALITAS PELAYANAN DAN KEPUASAN KONSUMEN PADA TOKO RITEL MASA PANDEMI COVID-19 HUBUNGAN. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Kreatif*, 8(1), 39-49.

Naveed, M. A., Iqbal, J., Asghar, M. Z., Shaukat, R., & Seitamaa-Hakkarainen, P. (2022). Information Literacy as a Predictor of Work Performance: The Mediating Role of Lifelong Learning and Creativity. *Behavioral*

Purwanto, A. (2022). Tourist satisfaction and performance of tourism industries: how the role of innovative work behaviour, organizational citizenship behaviour?. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*.

Pamungkas, A., Wahyono, G. B., & Kurniawan, M. Y. (2022). Pengaruh Perilaku Inovatif, Iklim Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biri Cabang Mojokerto. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, 10(1).

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. ALFABETA Bandung, (2022)

Sudaryono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan mix method*. Rajawali Pers, (2023)

Syahmirza, J., & Prawitowati, T. (2022). Peran kreativitas dan keterikatan karyawan sebagai pemediasi pada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan milenial. *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 5(4), 536-552.

Syarif, H. (2023, November). Pengaruh Kreativitas Individu, Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Kerja Yang Inovatif. In *Prosiding Seminar Nasional Unimus* (Vol. 6).

USMAN, O. (2020). *STRUCTURAL EQUATION MODELING: Partial Least Square*. UNJ PRESS.

https://www.google.co.id/books/edition/Metodologi_Penelitian_Kuantitatif/A6fRDwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&pg=PA104&printsec=frontcover

<https://www.pasuruankab.go.id/beritadislike/6186/berdasarkan-usia-millennial->

[dan-generasi-z-mendominasi-proporsi-penduduk-jawa-timur-](#)

Setyaningrum, R. P., & Muafi, M. (2022). The effect of creativity and innovative behavior on competitive advantage in womenpreneur. *SA Journal of Human Resource Management*, 20, 9.

