

**LAPORAN AKHIR
PENELITIAN**



**Dampak Rekan Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Kreativitas Karyawan
UMKM Di Kota**

Tahun ke 1 dari rencana 1 tahun

TIM PENGUSUL:

DR. Wahyu Indah Mursalini SE,MM (Ketua)

NIDN 1019017402

LISA ERMALINA (Anggota)

NPM : 151000461201014

**UNIVERSITAS MAHAPUTRA MUHAMMAD YAMIN SOLOK
February 2020**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul	Dampak Rekan Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Kreativitas Karyawan UMKM Di Kota Solok
Peneliti/Pelaksanaan	
Nama Lengkap	Dr. Wahyu Indah Mursalini, SE.MM
NIDN	1019017402
Jabatan Fungsional	Lektor
Program Studi	Manajemen
Fakultas	Ekonomi
Nomor Hp	085263520239
Alamat Surat (E-Mail)	
Anggota Tim	
Nama Lengkap	Lisa Ermalina
NPM	
Perguruan Tinggi	Universitas mahaputra Muhammad yamin
Tahun Pelaksanaan	2019-2020
Sumber Dana	Mandiri
Biaya Tahun Berjalan	Rp. 7.000.000 (Tujuh Juta Rupiah)
Biaya Keseluruhan	Rp. 7. 000.000 (Tujuh Juta Rupiah)

Solok, 18 Februari 2020

Ketua,

(Dr. Wahyu Indah Mursalini,SE.MM)
NIDN : 1019017402



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi
(Juita Syukraini, SE.MSi)
NIDN :1017116201



Menyetujui,
Kepala LP3M UMMY

(Dr. Wahyu Indah Mursalini,SE.MM)
NIDN: 1019017402

DAFTAR ISI

RINGKASAN

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

1.2 Rumusan Masalah

1.3 Tujuan Penelitian

2 TINJAUAN PUSTAKA

3 METODE

4 PEMBAHASAN

5 PENUTUP

6 JADWAL

7 DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

Ringkasan penelitian tidak lebih dari 500 kata yang berisi latarbelakang penelitian, tujuan dan tahapan metode penelitian, luaran yang ditargetkan, serta uraian TKT penelitian yang diusulkan.

RINGKASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Dampak Rekan Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Kreatiitas Karyawan pada UMKM KOnveksi Kota Solok pada tahun 2018. Dengan menggunakan tekni analisis Linear Berganda, jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Konveksi Kota Solok. Sedangkan sampel penelitian ini ditentukan dengan menggunakan metode total sampling, sehingga diperoleh 54 karyawan sebagai sampel. Jenis data yang digunakan adalah data primer. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, Rekan Kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kreatiitas karyawan pada konveksi Kota Solok. Dukungan Sosial secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kreativitas karyawan pada Konveksi Kota Solok. Dukungan Sosial mempengaruhi Kreativitas karyawan secara parsial. Rekan Kerja dan Dukungan Sosial secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap Kreativitas karyawan. Dan masih banyak variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan persentase sebesar 45,5%.

Kata kunci maksimal 5 kata

Rekan Kerja, Dukungan Sosial, Kreativitas Karyawan

Latar belakang penelitian tidak lebih dari 500 kata yang berisi latar belakang dan permasalahan yang akan diteliti, tujuan khusus, dan urgensi penelitian. Pada bagian ini perlu dijelaskan uraian tentang spesifikasi khusus terkait dengan skema.

BAB I Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Ketika dihadapkan dengan berbagai tekanan dalam pekerjaan dan pekerjaan yang monoton, terkadang karyawan akan merasa bosan atau jenuh Ketika karyawan merasa bosan atau menemui masalah dalam pekerjaan, mereka akan mencari pertolongan, bantuan, dan dukungan dari orang-orang yang berada di dukungan sosialnya, terutama dari rekan kerjanya. Apabila antar sesama rekan kerja saling berhubungan dengan baik maka mereka akan bisa berbagi pikiran dan bisa memunculkan ide-ide baru sehingga terciptanya kreativitas bagi seorang karyawan. Tidak hanya sesama rekan kerja saja dukungan dari keluarga dan atasan juga diperlukan yang dapat

menunjang keberhasilan dan pencapaian tujuan dalam sebuah usaha dan itu disebut dengan dukungan sosial.

Dukungan sosial dalam menjalankan sebuah usaha memiliki peran penting untuk membangun lingkungan sosial yang sehat dan bersahabat. Lingkungan sosial yang sehat dan bersahabat juga akan membentuk komunikasi interpersonal yang baik. Hal ini akan menjadi dukungan bagi anggota organisasi ketika bekerja. Dukungan sosial membuat anggota organisasi semangat untuk melakukan pekerjaan walaupun dirasa begitu berat. Semangat dan dukungan yang diberikan pada anggota organisasi akan mampu mengubah perasaan yang semula jenuh dalam bekerja menjadi ceria dan bersemangat kembali. Dukungan sosial merupakan dukungan yang diterima seseorang baik secara langsung maupun tidak langsung yang dapat membuatnya merasa dihargai dan memberikan efek positif bagi individu yang menerimanya. Hal ini dikarenakan tujuan dukungan sosial bagi individu untuk saling membantu pada bidang sosial untuk mengurangi ketidakpastian, kecemasan, dan stres ketika individu dihadapkan dengan masalah dan krisis dan hal tersebut bisa saja menyebabkan kreativitas karyawan menjadi berkurang.

Kreativitas sendiri didefinisikan sebagai kemampuan kemampuan untuk mengembangkan ide-ide baru dan untuk menemukan cara-cara baru dalam memecahkan persoalan dalam menghadapi peluang (Hadiyati, 2011). Ide-ide kreatif yang kemudian diproses melalui beberapa tahapan sehingga menghasilkan produk atau jasa atau model bisnis disebut inovasi. Kreativitas tidak hanya sekedar keberuntungan tetapi merupakan kerja keras yang disadari. Kegagalan bagi orang yang kreatif hanyalah merupakan variabel pengganggu untuk keberhasilan. Dia akan mencoba lagi, dan mencoba lagi hingga berhasil. Orang yang kreatif menggunakan pengetahuan yang kita semua memilikinya dan membuat lompatan yang memungkinkan, mereka memandang segala sesuatu dengan cara-cara yang baru. Kreativitas memungkinkan penemuan-penemuan baru dalam bidang ilmu dan teknologi, serta dalam semua bidang usaha manusia. Salah satu kendala konseptual utama terhadap studi kreativitas adalah pengertian kreativitas sebagai sifat yang diturunkan/diwariskan oleh orang yang berbakat luar biasa atau genius. Kreativitas sangat diperlukan seperti didunia industri salah satunya konveksi.

Industri kecil Konveksi merupakan salah satu bisnis yang cukup populer dalam masyarakat Indonesia yang tersebar hampir di setiap daerah. Home industri konveksi adalah tempat proses produksi seperti kaos, jaket, jeans, gamis dan lain sebagainya yang hasilnya nanti

bisa di manfaatkan oleh manusia. Konveksi mempunyai pengaruh yang besar bagi manusia karena produk yang dihasilkan oleh konveksi salah satunya adalah pakaian yang merupakan salah satu kebutuhan dasar manusia. Perkembangan industri saat ini mendapat tantangan yang semakin besar akibat semakin besarnya dampak globalisasi, disinilah peran penting dari Usaha Mikro dan Menengah (UMKM) dalam meningkatkan perekonomian nasional. Perkembangan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) pada saat ini mengalami peningkatan yang pesat dan menjadi kelompok pelaku ekonomi terbesar dalam perekonomian Indonesia, serta telah diatur secara hukum melalui Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang usaha Mikro Kecil dan Menengah. Di Indonesia berbagai jenis UMKM tersebut telah bermunculan diberbagai daerah, salah satunya di Kota Solok kemunculan UMKM pada sektor industri konveksi ini tidak selalu mengalami keberhasilan, banyak diantara UMKM tersebut yang tidak mampu bertahan. Hal tersebut disebabkan oleh berbagai hal seperti hubungan dengan rekan kerja, dukungan sosial, dan kurangnya kreativitas karyawan.

Oleh karena itu saya melakukan penelitian dengan judul ” Dampak Rekan Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Kreativitas Karyawan UMKM Di Kota Solok”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas dan latar belakang tujuan diatas maka penulis merumuskan masalah penelitian yaitu :

1. Apakah Ada Dampak Rekan Kerja Terhadap Kreativitas Karyawan UMKM (Studi Kasus Konveksi Kota Solok)?
2. Apakah Ada Dampak Dukungan Sosial Terhadap Kreativitas Karyawan UMKM (Studi Kasus Konveksi Kota Solok)?
3. Apakah Ada Dampak Rekan Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Kreativitas Karyawan UMKM (Studi Kasus Konveksi Kota Solok)?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penulis dalam melakukan penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk Mengetahui Dampak Rekan Kerja Terhadap Kreativitas Karyawan UMKM (Studi Kasus Konveksi Kota Solok)
2. Untuk Mengetahui Dampak Dukungan Sosial Terhadap Kreativitas Karyawan UMKM (Studi Kasus Konveksi Kota Solok)

3. Untuk Mengetahui Dampak Rekan Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Kreativitas Karyawan UMKM (Studi Kasus Konveksi Kota Solok).

Tinjauan pustaka tidak lebih dari 1000 kata dengan mengemukakan *state of the art* dalam bidang yang diteliti. Bagan dapat dibuat dalam bentuk JPG/PNG yang kemudian disisipkan dalam isian ini. Sumber pustaka/referensi primer yang relevan dan dengan mengutamakan hasil penelitian pada jurnal ilmiah dan/atau paten yang terkini. Disarankan penggunaan sumber pustaka 10 tahun terakhir.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kreativitas Karyawan

Kreativitas di dalam dunia usaha sangat diperlukan karena dengan terciptanya suatu kreativitas atau ide maka suatu usaha akan bisa berkembang dan terciptanya inovasi baru yang akan dapat berguna bagi suatu usaha untuk mencapai tujuan. Menciptakan sesuatu yang baru perlu adanya suatu tindakan yang membuat perbedaan dari hal-hal yang biasa pada umumnya. Dibutuhkan tindakan yang kreatif untuk mencapai tujuan yang akan dicapai. Kreativitas sebagai kegiatan yang bertujuan (atau sejumlah kegiatan) yang menghasilkan produk berharga, jasa, proses, atau ide yang lebih baik atau baru. Tindakan kreativitas dapat dilakukan oleh individu, kelompok, atau organisasi, atau semua bekerja sama untuk menghasilkan hasil yang kreatif, apakah inovasi, keuntungan, kualitas, pengetahuan, atau beberapa hasil yang diinginkan lainnya (Zulawati, 2016).

2.1.1. Pengertian Kreativitas

Kreativitas didefinisikan sebagai produksi ide baru dan tata kerja yang berguna dan dapat menjadi bagian dari persyaratan kerja karyawan (Budi Sultika, 2017). (Styoro & Wibowo, 2013) Kreativitas merupakan esensi yang mencirikan eksistensi dan perkembangan organisasi, karena kreativitas dapat terlihat melalui produk, usaha, mode atau model baru yang dihasilkan oleh

individu dan kelompok dalam organisasi. Dan kreativitas juga merupakan ramuan utama dalam layanan pelanggan, pengembangan produk dan strategi baru. (Jihanti Dama, 2018) Kreativitas atau berfikir kreatif merupakan kemampuan untuk melihat berbagai kemungkinan penyelesaian suatu masalah, merupakan bentuk pemikiran yang sampai saat ini masih kurang mendapat perhatian. Seperti penerimaan pengetahuan, ingatan, dan penalaran (berfikir logis). kreativitas dapat diartikan suatu proses pemikiran dan cara memandang suatu permasalahan untuk mendapatkan Solusi pemecahannya dengan menciptakan ide-ide baru yang berdasarkan pada informasi, pengetahuan dan pengalaman seseorang (Pratama, 2014). Kreativitas adalah kemampuan seseorang untuk menciptakan sesuatu yang berbeda baik berupa hasil yang dapat dinilai maupun berupa ide (tindakan yang menghasilkan karya cipta baru dan berbeda) (Riansyah, 2015) .

Masih ada puluhan defenisi mengenai kreativitas. Namun, pada intinya ada persamaan antara defenisi-defenisi tersebut, yaitu kreativitas merupakan kemampuan seseorang untuk melahirkan sesuatu yang baru, baik berupa gagasan maupun karya nyata, yang relative berbeda dengan apa yang telah ada sebelumnya (Alma, 2017). Indikator yang digunakan pada kreativitas didasarkan pada definisi kreativitas, yaitu (Emmilya Yosephine Sugianto, 2013) :

1. Banyaknya ide-ide baru yang muncul
2. Kemampuan melihat peluang
3. Kemauan mengembangkan diri
4. Kemauan untuk bekerja keras.

2.1.2. Ciri-ciri orang kreatif

Berikut ini adalah syarat-syarat seseorang menjadi kreatif adalah sebagai berikut (Riansyah, 2015) :

1. Keterbukaan terhadap pengalaman (*openness to experience*).
2. Pengamatan melihat dengan cara yang tidak biasa dilakukan (*observance seeing things in unusual ways*).
3. Keinginan (*curiosity*) Toleransi terhadap ambiguitas (*tolerance of apporites*)
4. Kemandirian dalam penilaian, pikiran dan tindakan (*independence in judgemnet, thought and action*)
5. Memerlukan dan menerima otonomi (*needing and assuming autonomy*)
6. Kepercayaan terhadap diri sendiri (*self reliance*)
7. Tidak sedang tunduk pada pengawasan kelompok (not being subject to group standart and control). Ketersediaan untuk mengambil resiko yang diperhitungkan (*willing to take calculated risks*).

2.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kreativitas

Faktor-faktor yang dapat mendorong terwujudnya kreativitas individu diantaranya (Riansyah, 2015) :

1. Dorongan dari dalam diri sendiri

Setiap individu memiliki kecenderungan atau dorongan dari dalam dirinya untuk berkreativitas, mewujudkan potensi, mengungkapkan dan mengaktifkan semua kapasitas yang dimilikinya. Dorongan ini merupakan motivasi primer untuk kreativitas ketika individu membentuk hubungan-hubungan baru dengan lingkungannya dalam upaya menjadi dirinya sepenuhnya.

2. Dorongan dari lingkungan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kreativitas dapat berupa kemampuan berpikir dan sifat kepribadian yang berinteraksi dengan lingkungan tertentu. Faktor kemampuan berpikir terdiri

dari kecerdasan (inteligensi) dan pemerayaan bahan berpikir berupa pengalaman dan ketrampilan. Faktor kepribadian terdiri dari ingin tahu, harga diri dan kepercayaan diri, sifat mandiri, berani mengambil resiko dan sifat asertif. Kreativitas akan sangat membantu organisasi dalam merespon setiap perubahan yang mungkin saja terjadi di dunia bisnis yang penuh persaingan.

2.2. Rekan Kerja

Manusia adalah makhluk sosial dimana mereka tidak bisa hidup tanpa kehadiran orang lain disekitarnya. Oleh karena itu dalam melakukan pekerjaan seseorang memiliki kelompok rekan kerja. Kelompok merupakan dua atau lebih individu yang berinteraksi satu dengan yang lain guna mencapai sasaran bersama-sama. Rekan kerja membawa sudut pandang yang berbeda untuk proses evaluasi yang dapat berharga dalam memperoleh gambaran menyeluruh mengenai kinerja individu (Angelina, 2015). Karyawan dalam menjalani kehidupannya memiliki 2 peran yaitu sebagai makhluk individu dan makhluk sosial. Baik sebagai makhluk individu maupun makhluk sosial, manusia harus memiliki kemampuan untuk melakukan interaksi dengan lingkungannya, karena dengan berinteraksi manusia dapat tumbuh dan berkembang sewajarnya sebagai manusia (Anton Panjaitan, 2014).

2.2.1. Pengertian Rekan Kerja

Rekan kerja adalah sesama karyawan yang kemampuannya cakap dan saling mendukung dalam pekerjaannya. Rekan kerja dalam suatu tim dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dalam suatu tim yang baik akan membuat pekerjaan terasa lebih menyenangkan. Dukungan rekan kerja, termasuk mentoring dari rekan kerja, keramahan dan pengaruh yang positif, dapat dikaitkan dengan meningkatnya kepuasan kerja, job involvement dan komitmen organisasi. Hal tersebut terjadi karena rekan kerja merupakan sumber dukungan dan informasi

yang penting. Pengalaman komunikasi dengan rekan kerja sangat mempengaruhi kinerja sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi terhadap kualitas dan kuantitas pekerjaannya (Ivan Suciadi, Michael Angelo Wijaya, Ir.Marcus Remiasa, SE., 2017).

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, rekan kerja adalah orang yang mempunyai hubungan timbal balik dalam satu tempat kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa, rekan kerja adalah seseorang atau sekelompok orang yang mempunyai hubungan timbal balik dalam mendukung setiap pekerjaan (Muwafik, 2013). Rekan kerja diukur melalui indikator sebagai berikut (Ivan Suciadi, Michael Angelo Wijaya, Ir.Marcus Remiasa, SE., 2017) :

1. Kompetisi yang sehat merupakan persaingan diantara sesama rekan kerja untuk mencapai jabatan yang tertinggi. Pada persaingan tersebut tidak saling menjatuhkan dan menjelekan rekan kerja lain, sehingga untuk memperoleh jabatan tertentu harus berjuang seoptimal mungkin
2. Karyawan saling menghormati merupakan sikap dan tindakan karyawan dalam menghargai sesama rekan kerja. Adanya rasa saling menghargai tersebut bisa memberikan perasaan nyaman dalam mendukung kelancaran kerja. Karyawan saling bekerja sama dalam menyelesaikan masalah
3. Karyawan saling bekerja sama dalam menyelesaikan masalah merupakan tindakan karyawan untuk menyelesaikan masalah yang dirasa cukup rumit, baik yang terjadi pada seorang karyawan maupun seluruh karyawan. Tindakan saling bekerja sama dengan semangat kerja yang tinggi diharapkan dapat membantu menyelesaikan setiap masalah yang muncul.

4. Suasana kekeluargaan yang ada merupakan kondisi yang terjadi pada lingkungan perusahaan. Agar suasana kekeluargaan selalu terjalin dengan harmonis, maka masing-masing pihak harus saling menghormati dan mencari suatu cara agar hubungan diantara rekan kerja tetap harmonis, baik saat bekerja maupun di luar pekerjaan

2.2.2. Tipe Rekan Kerja

Ada beberapa tipe rekan kerja dilihat dari kerjanya adalah sebagai berikut (Christina, 2015)

:

1. Tipe Aktif

Tipe yang satu ini selalu rajin dan penuh inisiatif. Akibat aktifnya, apapun akan dikerjakan dan ditanganinya. Ia selalu ingin dalam setiap pekerjaan terutama pekerjaan penting yang berkaitan dengan promosi jabatan. Namun, kadang ia juga emosional, sehingga kurang berpikir panjang dalam mengambil keputusan. Makanya, untuk tipe ini perlu dijelaskan secara rinci batasan wewenangnya dalam bekerja dan mengambil keputusan.

2. Tipe Pasif

Tipe ini mungkin rajin dan tekun dalam bekerja. Tapi biasanya ia tidak ingin mengerjakan pekerjaan lain karena takut membuat kesalahan. Memang inisiatif rekan yang pasif cenderung rendah, tapi bukan berarti ia akan menolak jika dimintai tolong mengerjakan sesuatu. Hanya saja ia cenderung menunggu instruksi atau perintah dari atasan. Untuk tipe rekan seperti ini perlu dibuat sistem prosedur kerja dengan target yang jelas. Dengan atauran dan pedoman yang jelas.

3. Tipe Pemikir

Tipe ini ia senang menyelidiki, mengamati dan menganalisa kejadian dan mencari solusinya. Sayangnya tipe rekan yang satu ini malas dan tidak ingin membantu rekannya yang lain. Apalagi jika harus menularkan dan mengajarkan ilmunya pada teman yang lain. Kepintaran dan keahliannya hanya untuk konsumsi pribadinya. Untuk teman bertipe ini, perlu diberi kesadaran bahwa kerjasama adalah hal yang penting didukung sosial, arahkan ia untuk aktif membantu menyelesaikan permasalahan dikantor.

4. Tipe Cuci Tangan

Tipe yang satu ini sebenarnya memiliki kemampuan yang cukup bagus dalam bekerja. Sayangnya ia kurang bertanggung jawab terhadap apa yang menjadi tugasnya. Jika melakukan kesalahan, ia cenderung menyalahkan orang lain atau keadaan. Tipe yang satu ini selalu menyelamatkan dirinya sendiri, sekalipun itu dalam kondisi yang melibatkan banyak orang. Teman yang satu ini harus diberi kesadaran dan pemahaman tentang komitmen suatu tugas. Tekankan bahwa setiap individu harus bertanggung jawab terhadap tugas dan kesalahan yang diperbuat. Sekaligus tekankan bahwa baik dengan rekan kerja perlu dibina.

5. Tipe Direktur

Rekan bertipe direktur umumnya pandai menyusun rencana dan sistem kerja. Ia cukup pandai melihat suatu masalah, sekaligus mengelolanya. Ia juga paling suka jika diminta untuk menjelaskan dan menerangkan suatu pekerjaan yang belum jelas bagi orang lain. Sayangnya, ia menganggap dirinya paling pintar dan paling bisa. Sehingga terkadang menggurui yang lain. Terhadap teman yang satu ini, libatkanlah dalam setiap tahap perkembangan tugas, jika terjadi masalah ajaklah untuk berdiskusi dan bertukar pikiran. Imbangi pemikirannya dan ide-idenya dengan pendapat yang cemerlang. Sehingga ia

tidak sekedar menggurui dan menganggap remeh rekan rekannya, melainkan bisa menjadi rekan kerja yang baik.

2.2.3. Peran Rekan Kerja

Hubungan antara sesama rekan kerja adalah interaksi yang terjadi pada para karyawan baik dalam hal pelaksanaan pekerjaan maupun diluar pekerjaan. Kedekatan hubungan antara sesama rekan kerja di dalam pekerjaan berdasarkan keeratan hubungan dengan sesama rekan kerja, keeratan hubungan dengan sesama rekan kerja di bagian lain, pemberian saran, dorongan dan semangat kerja antar sesama rekan kerja, pemberian bantuan dalam menyelesaikan pekerjaan, pemberian informasi dalam hal pekerjaan serta dapat memotivasi ketika gagal. Hubungan sesama rekan kerja memiliki hubungan yang nyata dengan komponen motivasi dan motivasi kerja secara keseluruhan. Semakin erat hubungan antara sesama rekan kerja akan meningkatkan motivasi kerja untuk berprestasi. Perusahaan dapat menjaga dan membina keeratan hubungan sesama rekan kerja dengan memberikan suatu fasilitas atau kegiatan baik formal maupun informal yang dapat mengeratkan lagi hubungan sesama rekan kerja, berikut peran rekan kerja (Yulianita Wiyono, 2014) :

1. Peran support

Sesama rekan kerja dapat memberikan saran, dukungan/dorongan, semangat, serta memberikan pujian. Peran support dalam bentuk memberikan dukungan, bisa dilakukan melalui kata-kata, baik langsung maupun tidak langsung, dalam kalimat-kalimat yang sugestif. Dukungan juga dapat diberikan dalam bentuk perbaikan dukungan sosial yang kondusif.

2. Peran informasi

Di tempat kerja, rekan kerja dapat menjadi sumber informasi yang tepat karena dapat memberi informasi dalam hal pekerjaan, selain itu dengan adanya komunikasi maka akan terjalin penyaluran informasi yang baik antara sesama rekan kerja.

3. Peran mentoring

Di tempat kerja, rekan kerja dapat menjadi mentor karena dapat berfungsi sebagai saudara dalam hal diskusi, menceritakan isi hati atau masalah yang mungkin dihadapi, memberikan arahan, mencontohkan sesuatu, memotivasi ketika gagal (Yulianita Wiyono, 2014)

2.3. Dukungan Sosial

Dukungan sosial di organisasi memiliki peran penting untuk membangun lingkungan sosial yang sehat dan bersahabat. Lingkungan sosial yang sehat dan bersahabat juga akan membentuk komunikasi interpersonal yang baik. Hal ini akan menjadi dukungan bagi anggota organisasi ketika bekerja. Dukungan sosial membuat anggota organisasi semangat untuk melakukan pekerjaan walaupun dirasa begitu berat. Semangat dan dukungan yang diberikan pada anggota organisasi akan mampu mengubah perasaan yang semula jenuh dalam bekerja menjadi ceria dan bersemangat kembali. (Ferry Iswanto, 2016).

Dukungan sosial dibangun dengan multidimensi atau jenis dukungan yang berbeda. Dimensi penting dari dukungan sosial adalah emosional, penilaian, informasi, dan dukungan instrumental. Dukungan emosional (afeksi) meliputi perasaan peduli, empati, kasih sayang, dan kepercayaan. Dukungan emosional adalah kategori yang paling penting di mana persepsi dukungan disampaikan. Dukungan penilaian meliputi komunikasi informasi yang relevan dengan evaluasi diri dan disebut sebagai dukungan penguatan yang diberikan oleh orang lain. Dukungan informasi merupakan informasi yang diberikan ke orang lain selama masa bekerja. Sementara

itu, dukungan instrumental (bantuan) meliputi penyediaan barang berwujud, jasa, atau bantuan nyata. (Ferry Iswanto, 2016).

2.3.1. Pengertian Dukungan Sosial

Dukungan sosial adalah bangunan multi dimensi yang dapat berbeda dari konteks ke konteks. Dukungan sosial didefinisikan sebagai pengalaman individu yang merasa dipedulikan, diperhatikan, dihargai, direspon dan didukung oleh orang-orang dalam kelompok sosial. Dukungan Informasi seperti penilaian, ulasan dan rekomendasi yang diberikan baik itu oleh teman ataupun teman dari teman dapat meningkatkan kepercayaan antar sesama individu (Ashur, 2016) Dukungan sosial awalnya didefinisikan berdasarkan pada banyaknya kehadiran individu yang memberikan dukungan sosial. Kemudian definisi ini berkembang sehingga definisi dukungan sosial tidak hanya meliputi banyaknya teman yang menyediakan dukungan sosial, tetapi termasuk juga kepuasan terhadap dukungan yang diberikan.

Istilah “dukungan sosial” secara umum digunakan untuk mengacu pada penerimaan rasa aman, peduli, penghargaan atau bantuan yang diterima seseorang dari orang lain atau kelompok. Berikut kutipannya : “Social support is generally used to refer to the perceived comfort, caring, esteem or help a person receives from other people or groups”. Dukungan sosial tersebut dapat datang dari sumber-sumber yang berbeda, seperti dari teman, rekan sekerja, atasan, atau anggota organisasi. Dengan adanya dukungan sosial dari berbagai sumber, individu akan merasa yakin bahwa dirinya dicintai dan disayangi, dihargai, bernilai dan menjadi bagian dari jaringan social (Romadhoni, Asmony, & Suryatni, 2015).

Berdasarkan beberapa pendapat mengenai dukungan sosial maka dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial adalah suatu bentuk hubungan interpersonal dengan orang-orang yang ada di sekitar, yang didalamnya terdapat pemberian bantuan yang dapat berupa empati yang diberikan

melalui proses komunikasi, kontak sosial yang pada akhirnya akan mendapatkan kesenangan, penghargaan dari orang yang mendapatkan bantuan, serta perasaan diperhatikan dari orang yang menerima bantuan atau dukungan. Pemberian dukungan ini meliputi perhatian afeksi dan pemeliharaan yang membantu mempertahankan harga diri dan mendukung keyakinan, kedua adalah bantuan informasi dan bimbingan pemecahan masalah yang praktis, dan ketiga yaitu dukungan dalam bentuk pemberian dorongan berupa penilaian atau umpan balik (Suseno, 2010). Dukungan sosial tersebut dapat datang dari sumber-sumber yang berbeda, seperti dari pasangan atau orang yang dicintai, keluarga, teman, coworkers, psikolog atau anggota organisasi. Dengan adanya dukungan sosial dari berbagai sumber, individu akan merasa yakin bahwa dirinya dicintai dan disayangi, dihargai, bernilai dan menjadi bagian dari jaringan social (Johana Purba, Aries Yulianto, 2007).

2.3.2. Jenis-Jenis Dukungan Sosial

Pada dasarnya dukungan sosial terdiri dari beberapa jenis diantaranya yaitu (Romadhoni et al., 2015) :

1. Dukungan Emosi.

Dukungan jenis ini meliputi ungkapan rasa empati, kepedulian dan perhatian terhadap individu. Biasanya, dukungan ini diperoleh dari pasangan atau keluarga, seperti memberikan pengertian terhadap masalah yang sedang dihadapi atau mendengarkan keluhannya. Adanya dukungan ini akan memberikan rasa nyaman, kepastian, perasaan memiliki dan dicintai kepada individu.

2. Dukungan Penghargaan.

Dukungan ini terjadi melalui ungkapan positif atau penghargaan yang positif pada individu, dorongan untuk maju atau persetujuan akan gagasan atau perasaan individu dan

perbandingan Yang positif individu dengan orang lain. Biasanya dukungan ini diberikan oleh atasan dan rekan kerja. Dukungan jenis ini, akan membangun perasaan berharga, kompeten dan bernilai.

3. Dukungan Instrumental atau Konkrit.

Dukungan jenis ini meliputi bantuan secara langsung. Biasanya dukungan ini, lebih sering diberikan oleh teman atau rekan kerja, seperti bantuan untuk menyelesaikan tugas yang menumpuk atau meminjamkan uang atau lain-lain yang dibutuhkan individu. Menurut Jacobson adanya dukungan ini, menggambarkan tersedianya barang-barang (materi) atau adanya pelayanan dari orang lain yang dapat membantu individu dalam menyelesaikan masalahnya. Selanjutnya hal tersebut akan memudahkan individu untuk dapat memenuhi tanggung jawab dalam menjalankan perannya sehari-hari.

4. Dukungan informasi.

Dukungan jenis ini meliputi pemberian nasehat, saran atau umpan balik kepada individu. Dukungan ini, biasanya diperoleh dari sahabat, rekan kerja, atasan atau seorang profesional seperti dokter atau psikolog. Adanya dukungan informasi, seperti nasehat atau saran yang diberikan oleh orang-orang yang pernah mengalami keadaan yang serupa akan membantu individu memahami situasi dan mencari alternative pemecahan masalah atau tindakan yang akan diambil.

5. Dukungan Jaringan Sosial.

Dukungan jaringan dengan memberikan perasaan bahwa individu adalah anggota dari kelompok tertentu dan memiliki minat yang sama. Rasa kebersamaan dengan anggota kelompok merupakan dukungan bagi individu yang bersangkutan. Metode atau cara untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan ditulis tidak melebihi 600 kata. Bagian ini

dilengkapi dengan diagram alir penelitian yang menggambarkan apa yang sudah dilaksanakan dan yang akan dikerjakan selama waktu yang diusulkan. Format diagram alir dapat berupa file JPG/PNG. Bagan penelitian harus dibuat secara utuh dengan penahapan yang jelas, mulai dari awal bagaimana proses dan luarannya, dan indikator capaian yang ditargetkan. Di bagian ini harus juga mengisi tugas masing-masing anggota pengusul sesuai tahapan penelitian yang diusulkan.

BAB III METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk jenis penelitian data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka. Dengan sumber data sekunder yang dimana data telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data. Dimana data di dapat dari seluruh karyawan UMKM konveksi Kota Solok. Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari seluruh karyawan UMKM konveksi Kota Solok melalui berbagai buku-buku, study lapangan serta situs internet yang berhubungan dengan objek penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UMKM konveksi Kota Solok yang berjumlah 54 orang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan metode *purposive sampling*, karena jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UMKM konveksi Kota Solok yang berjumlah 54 orang.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Pengujian instrumen
2. Uji Validitas
3. Uji Realibilitas.
4. Analisis regresi linear berganda
5. Uji koefisien determinasi

6. Uji hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji f, uji t.

Langkah-langkah penelitian ini adalah 1) studi kepustakaan, 2) study lapangan, 3) merumuskan dan menganalisis data yang didapatkan ke program olah data, 4) mengolah data, 5) melakukan analisis data sesuai materi, 6) penyusunan laporan penelitian, 7) menyusun artikel dan publikasi.

BAB IV Pembahasan

Berdasarkan data yang diperoleh dari penelitian yang telah dilakukan maka didapat hasil penelitian sebagai berikut :

1. Analisis Linear Berganda

Berdasarkan hasil temuan penelitian maka diperoleh persamaan regresi berganda dengan rumus $Y=a+b_1X_1+b_2X_2+e$

$$Y=14,539 + 0,3271X_1+ 0,283X_2 + e$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan atau dijelaskan seperti berikut:

- a. Konstanta sebesar 14,539 yang artinya jika rekan kerja dan dukungan sosial adalah nol maka kreativitas karyawan pada Konveksi kota solok nilainya sebesar 14,539
- b. Koefisien regresi pada variabel rekan kerja (X_1) sebesar 0,327 adalah positif. Artinya terjadi hubungan yang positif antara rekan kerja dengan kreativitas karyawan. Bila terjadi peningkatan 1 % rekan kerja (X_1) dimana faktor-faktor lain konstan, maka akan dapat meningkatkan kreativitas karyawan sebesar 0,327
- c. Koefisien regresi pada variabel dukungan sosial (X_2) sebesar 0,283 adalah positif artinya terjadi hubungan positif antara dukungan sosial dengan kreativitas karyawan.

Bila terjadi peningkatan 1 % variabel dukungan sosial (X_2) dimana faktor-faktor lain konstan, maka akan dapat meningkatkan kreativitas karyawan sebesar 0,283

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Selain itu juga dampak rekan kerja dan dukungan social terhadap kreativitas karyawan dapat dilihat dengan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,555 atau sebesar 55,5 %. Dan masih banyak faktor-faktor lain selain rekan kerja dan dukungan sosial yang mempengaruhi kreativitas karyawan dengan presentase sebesar 45,5%.

3. Uji t (Uji Parsial)

Dari uji statistik t yang telah dilakukan sebelumnya, dapat penulis ringkaskan sebagai berikut :

a. Dampak rekan kerja terhadap kreativitas Karyawan

Berdasarkan analisis statistic dalam penelitian ini ditemukan bahwa uji t Untuk variabel rekan kerja (X_1) nilai t_{hitung} adalah 4,662 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00. Karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} $4,662 > 2,008$ dan nilai tingkat signifikan $0,00 < \alpha 0,05$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini disebabkan oleh responden yang mengisi kuesioner lebih cenderung memilih setuju. Dimana hal ini mengindikasikan bahwa rekan kerja meningkatkan kreativitas karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa rekan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kreativitas karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Oleh (Marasabessy, 2014) yang menunjukkan bahwa dukungan rekan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kreativitas karyawan. Hal ini dapat menjelaskan bahwa ketika karyawan mendapat dorongan dari rekan kerja akan membuat karyawan merasa didukung dan ketika karyawan mendapat dukungan dari rekan kerja maka karyawan tersebut akan

menghasilkan kreativitas. Dukungan dari sesama rekan kerja juga berfungsi sebagai sumber ide dan pengetahuan yang dapat merangsang kreativitas karyawan.

b. Dampak dukungan sosial terhadap kreativitas karyawan

Berdasarkan analisis statistik dalam penelitian ini ditemukan bahwa variabel dukungan sosial (X2) nilai t_{hitung} adalah 2,826 dan nilai sig 0,007. Karena nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ yaitu $2,826 < 2,008$ dan nilai signifikansinya $0,007 < 0,05$ maka H2 diterima dan H0 ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa dukungan sosial merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kreativitas karyawan. Hal ini dikarenakan setiap karyawan membutuhkan dukungan dari orang sekitar untuk bekerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Syarif Surhartadi, 2016) yang menunjukkan bahwa dukungan sosial memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kreativitas karyawan. Hal ini dapat menjelaskan bahwa apabila individu mendapat dukungan dari keluarga maka individu akan merasa lebih percaya diri dan mampu merencanakan dan mengontrol kegiatan serta dapat memanfaatkan lingkungan. Dukungan penghargaan dari atasan yang sangat positif akan membuat karyawan merasa bahwa dirinya berharga dan dukungan informasi yang diberikan keluarga akan mendapat informasi yang baik, dengan demikian dukungan sosial yang tinggi dapat meningkatkan kreativitas karyawan dalam bekerja

4. Uji F (Uji Simultan)

Dampak rekan kerja dan dukungan sosial secara simultan terhadap kreativitas karyawan. Hasil pengujian secara simultan dengan menggunakan uji F menunjukkan bahwa rekan kerja dan dukungan sosial berpengaruh terhadap kreativitas karyawan dengan F_{hitung} yaitu 31,788 > dari F_{tabel} 3,18 dengan nilai signifikansinya yaitu $0,00 < 0,05$ maka H0 ditolak dan H3

diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independent (rekan kerja, dukungan sosial) mempunyai pengaruh signifikan dan simultan secara bersama-sama terhadap variabel dependent (kreativitas karyawan). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ashary, 2013) yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara simultan antara rekan kerja terhadap kreativitas karyawan. Hal ini dapat menjelaskan bahwa semakin baik hubungan dengan rekan kerja akan semakin tinggi kreativitas karyawan, demikian pula sebaliknya semakin rendah hubungan dengan rekan kerja akan semakin berkurang pula tingkat kreativitas karyawan. Untuk variabel dukungan sosial sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Septa Herlan Efendi, 2016) yang menunjukkan bahwa dukungan sosial secara bersama-sama merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kreativitas karyawan dalam pekerjaan. Dengan demikian bahwa untuk memperoleh kreativitas yang maksimal tidak hanya mengandalkan kemampuan dari dirinya saja, akan tetapi perlu adanya upaya lain seperti meningkatkan hubungan yang erat dari dukungan sosial sekitar yang berpotensi sebagai dukungan sosial agar memotivasi dirinya sehingga mampu mencapai kreativitas yang maksimal.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya dan pengujian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut ;

1. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,555 atau sebesar 55,5 %. Hal ini berarti rendahnya persentase variabel independen yaitu rekan kerja dan dukungan sosial terhadap variabel dependen yaitu kreativitas karyawan. Dan masih banyak faktor-faktor lain selain rekan kerja dan dukungan sosial yang mempengaruhi kreativitas karyawan dengan presentase sebesar 45,5%.
2. Rekan kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Kreativitas karyawan pada konveksi kota solok. Rekan kerja membentuk sikap, dimana hal ini perlu dimiliki setiap individu (kelompok) di dalam pekerjaan agar tercipta suatu pandangan hidup yang mempunyai satu tujuan.
3. Dukungan sosial secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kreativitas karyawan pada konveksi kota solok. Hal ini dibuktikan dengan menggunakan uji t yang memiliki $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ yaitu $2,826 < 2,008$ dan nilai signifikansinya $0,007 > 0,05$. Dukungan sosial mempengaruhi kreativitas karyawan secara parsial, karena karyawan akan tetap semangat bekerja dengan dukungan yang ada disekitar karyawan bekerja.
4. Rekan kerja dan dukungan sosial secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kreativitas karyawan. Karena dengan hasil pengujian secara simultan dengan menggunakan uji F menunjukkan bahwa rekan kerja dan dukungan sosial berpengaruh terhadap kreativitas

Daftar pustaka disusun dan ditulis berdasarkan sistem nomor sesuai dengan urutan pengutipan. Hanya pustaka yang disitasi pada usulan penelitian yang dicantumkan dalam Daftar Pustaka.

DAFTAR PUSTAKA

1. Alma, P. D. H. B. (2017). *Kewirausahaan*. Bandung: CV Alfabeta.
2. Angelina, C. S. (2015). Hubungan Antara Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Auditor : Peran Rekan Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Kantor Akuntan Publik Di Kota Batam, Padang, Pekanbaru). *Jom Fekon*, 2(1), 1–15.
3. Anton Panjaitan, B. J. (2014). Pengaruh Motivasi, Stress, Dan Rekan Kerja Terhadap kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 5(1), 1–18.
4. Ashary, R. R. (2013). *Pengaruh Tingkat Kreativitas Dan Kepercayaan Kepada Rekan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Tempat Kerajinan Tembaga PT. Bakiku*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
5. Ashur, M. (2016). Pengaruh Dukungan Sosial, Persepsi Risiko Dan Interaksi Sosial Terhadap Kepercayaan Dan Niat Pembelian Konsumen Pada Media S-Commerce (Studi Pada Konsumen S-Commerce Di Indonesia). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 109–119.
6. Budi Sultika, Y. H. (2017). Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kreativitas Dan Orientasi Inovasi Di Tempat Bekerja. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 1(2), 179–199.
7. Christina, D. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Service Pada PT. Riau Jaya Cemerlang Pekanbaru. *Jom Fekon*, 2(1), 1–14.

8. Dharmayantie, E. (2014). Peranan Dukungan Sosial Pada Interaksi Positif Pekerjaan-Keluarga Dan Kepuasan Hidup. *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 18(2), 181–200.
9. Dr. Priyono, M. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. (T. Chandra, Ed.) (Revisi). Taman Sidoarjo.
10. Drs. H. Sadili Samsudin, M. M. M. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 3). Bandung: CV. Pustaka Setia.
11. Emmilya Yosephine Sugianto, E. M. S. (2013). Pengaruh Entrepreneurial Leadership Terhadap Iklim Organisasional, Kreativitas, Dan Inovasi Karyawan Bagian Produksi Pada SBO TV. *Agora*, 1(2).
12. Ferry Iswanto, I. A. (2016). Peran Dukungan Sosial di Tempat Kerja Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan. *Mediapsi*, 2(2), 38–45.
13. Hadiyati, E. (2011). Kreativitas dan Inovasi Berpengaruh Terhadap Kewirausahaan Usaha Kecil. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 13(1), 8–16.
14. Hasibuan, D. H. M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
15. Ivan Suciadi, Michael Angelo Wijaya, Ir.Marcus Remiasa, SE., M. S. (2017). Analisa Pengaruh Pekerjaan Itu Sendiri, Kompensasi, Rekan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Operasional Restoran Carnivor Steak And Grill Surabaya, 5(2).