

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

**Wahyu Indah Mursalini<sup>1</sup>lisa Ermalina<sup>2</sup>**

*<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Mahaputra Muhammad Yamin*

[wahyuindah771@gmail.com](mailto:wahyuindah771@gmail.com)

### **Abstract**

*This study aims to determine the impact of co-workers and social support on employee creativity in the Solok City Convection UMKM in 2018. Using multiple linear analysis techniques, the type of research used is quantitative. The population in this study were all employees of the Convection of Solok City. While the sample of this study was determined using the total sampling method, so that 54 employees were obtained as samples. The type of data used is primary data. The results of this study indicate that, coworkers partially have a significant effect on employee creativity on Solok City convection. Social support partially has a significant effect on employee creativity in Convection of Solok City. Social Support affects employee creativity partially. Co-workers and Social Support simultaneously or jointly influence employee creativity. And there are still many variables that affect employee performance with a percentage of 45.5%.*

**Keywords:** *Coworkers, Social Support, Employee Creativity.*

### **Pendahuluan**

Rekan kerja merupakan pihak yang paling dekat dengan karyawan di dalam pekerjaannya. 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 dukungannya, 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 dimanfaatkan 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.

### **Tinjauan Teori**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola secara efektif dan untuk itu membutuhkannya pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Berbagai macam pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, antara lain adanya yang

menciptakan *human resources*, ada yang mengartikan sebagai *manpower management* serta ada yang menyetarakan dengan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya). Akan tetapi pada manajemen sumber daya manusia yang mungkin tepat adalah *human resources management* (manajemen sumber daya manusia), dengan demikian secara sederhana pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia adalah Mengelola Sumber Daya Manusia. (Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, 2016).

Fokus MSDM terletak pada upaya mengelola di dalam dinamika interaksi antara organisasi pekerja yang sering kali memiliki kepentingan berbeda. MSDM meliputi penggunaan SDM secara produktif dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual. Jadi, MSDM dapat juga merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisai. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsure sumber daya manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsure manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Dalam tugasnya manajemen sumber daya manusia dapat dikelompokkan atas tiga fungsi yaitu (Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, 2016) :

1. Fungsi Manajerial meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian
2. Fungsi Operasional meliputi pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja
3. Fungsi kedudukan Manajemen sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

### Kreativitas Karyawan

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.

### 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
2. Karyawan saling menghormati
3. Karyawan saling bekerja sama
4. Suasana kekeluargaan

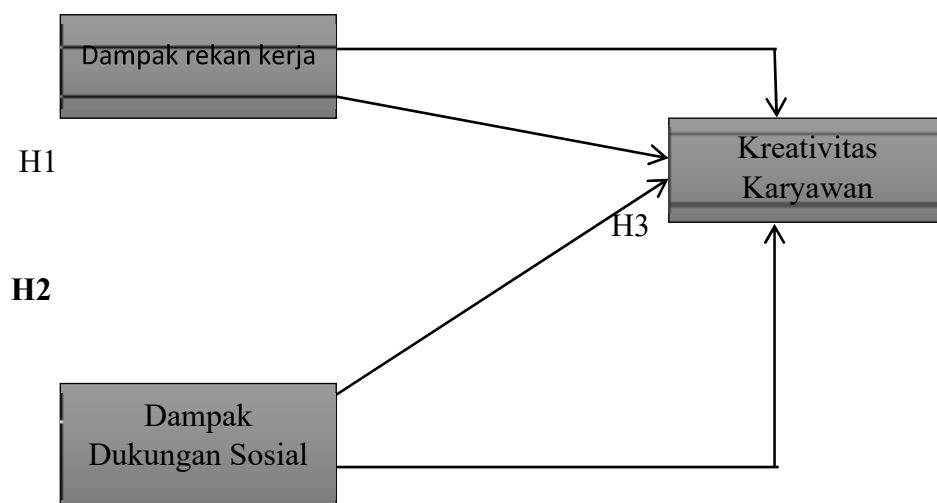
### Dukungan Sosial

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).



### Hipotesis

Hipotesis merupakan proposisi yang akan diuji keberlakuannya, atau merupakan suatu jawaban sementara atas pertanyaan peneliti (Dr. Priyono, 2016). Hubungan antar variabel dalam penelitian ini memiliki hipotesis sebagai berikut;

H1: Diduga adanya Dampak Rekan Kerja Terhadap Kreativitas Karyawan UMKM Konveksi Kota Solok

H2: Diduga adanya Dampak Dukungan Sosial Terhadap Kreativitas Karyawan UMKM Konveksi Kota Solok

H3: Diduga adanya Dampak Rekan Kerja Dan Dukungan Sosial secara simultan Terhadap Kreativitas Karyawan UMKM Konveksi Kota Solok

### Metode Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif dengan jenis penelitian adalah data penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif yaitu, prosedur atau cara pemecahan masalah dengan menggambarkan atau melukiskan, peristiwa atau sesuatu yang sedang berlangsung pada saat sekarang berdasarkan pada fakta-fakta yang terjadi dengan melakukan analisis statistika. Objek telahan metode penelitian kuantitatif ini adalah untuk melihat Dampak rekan Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Kreativitas Karyawan UMKM Konveksi Kota Solok

Jenis Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Jenis Data

Jenis data dapat dibedakan menjadi dua yaitu sebagai berikut :

- a. Data Kualitatif
- b. Data Kuantitatif

2. Jenis data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif

- a. Sumber Data

Sumber Data dapat dibedakan menjadi dua yaitu sebagai berikut :

- b. Data primer

Data sekunder Sumber data data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah data Primer

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan dua teknik, yaitu sebagai berikut

1. Pengumpulan Data Kepustakaan
2. Pengumpulan Data Lapangan

Penelitian ini dilakukan dengan cara :

- a. Observasi
- b. Wawancara dan keterangan yang menunjang analisis dalam penelitian
- c. Kuesioner

Penentuan sampel digunakan untuk menjelaskan hal-hal yang berkaitan dengan jumlah populasi, jumlah sampel yang diambil, metode pengambilan sampel, lokasi sampel dan responden yang akan dimintai data atau keterangan. Berikut akan dijelaskan populasi dan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini:

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Populasi dalam penelitian ini yaitu berjumlah 54 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah yaitu Total Sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Alasan mengambil total sampling adalah 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.

Analisis data adalah proses mengatur urutan data, mengorganisasikannya kedalam suatu pola, kategori, dan satuan uraian dasar. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul. Dalam analisis ini akan diperoleh frekuensi, presentasi, dan rata-rata skor jawaban responden untuk masing-masing item pertanyaan yang ada pada setiap variabel. Setelah itu skor yang diperoleh dari masing-masing item tersebut selanjutnya dianalisis guna mengungkapkan fenomena yang terdapat pada tiap variabel sesuai dengan persepsi responden.

#### Analisis Regresi Linear Berganda

$$\text{Rumus: } Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Kreativitas Karyawan
- a = Konstanta
- $b_1, b_2$  = Koefesien Regresi
- $X_1$  = Rekan Kerja
- $X_2$  = Dukungan Sosial
- e = Standard Error

Uji Hipotesis adalah metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisis data, baik dari percobaan yang terkontrol, maupun dari observasi. Dalam statistik sebuah hasil bisa dikatakan signifikan secara statistik jika kejadian tersebut hampir tidak mungkin disebabkan oleh faktor yang kebetualan, sesuai dengan batas probabilitas yang sudah ditentukan sebelumnya. Uji Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### Pembahasan Hasil Penelitian

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 statistic dalam penelitian ini ditemukan bahwa variabel dukungan sosial (X2) nilai  $t_{\text{hitung}}$  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  $F_{\text{hitung}}$  yaitu  $31,788 >$  dari  $F_{\text{tabel}}$  3,18 dengan nilai signifikansinya yaitu  $0,00 < 0,05$  maka H0 di tolak 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.

### **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-hitung  $< t$ -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 karyawan dengan F- hitung yaitu  $31,788 >$  dari F-tabel 3,18 dengan nilai signifikansinya yaitu  $0,00 < 0,05$ . Maka rekan kerja dan dukungan sosial secara simultan atau bersama-sama memepengaruhi kreativitas karyawan konveksi kota solok.

### **Daftar Pustaka**

- Alma, P. D. H. B. (2017). Kewirausahaan. Bandung: CV Alfabeta.
- 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.
- 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.
- Ashary, R. R. (2013). Pengaruh Tingkat Kreativitas Dan Kepercayaan Kepada Rekan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Tempat Kerajinan Tembaga PT. Bakiku. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- 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.
- 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.
- 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.
- Dharmayantie, E. (2014). Peranan Dukungan Sosial Pada Interaksi Positif Pekerjaan-Keluarga Dan Kepuasan Hidup. *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 18(2), 181–200.

- Dr. Priyono, M. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. (T. Chandra, Ed.) (Revisi). Taman Sidoarjo.
- Drs. H. Sadili Samsudin, M. M. M. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 3). Bandung: CV. Pustaka Setia.
- 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).
- Ferry Iswanto, I. A. (2016). Peran Dukungan Sosial di Tempat Kerja Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan. *Mediapsi*, 2(2), 38–45.
- Hadiyati, E. (2011). Kreativitas dan Inovasi Berpengaruh Terhadap Kewirausahaan Usaha Kecil. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 13(1), 8–16.
- Hasibuan, D. H. M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- 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).
- Jihanti Dama, I. W. J. O. (2018). Pengaruh Inovasi Terhadap Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Manado. *Jurnal Emba*, 6(1), 41–50.
- Johana Purba, Aries Yulianto, E. W. (2007). Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Burnout Pada Guru. *Jurnal Psikologi*, 5(1), 77–87.
- Lakoy, A. C. (2015). Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Kelompok, Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Aryaduta Manado. *Jurnal EMBA*, 3(3), 981–991.
- Marasabessy, Z. A. (2014). Pengaruh Dukungan Rekan Kerja Pada Kreativitas Karyawan Dengan Autonomi kerja Dan Efikasi Diri Kreatif Sebagai Pemoderasi. *Jurnal Siasat Bisnis*, 18(1), 32–44.
- Muwafik, M. F. (2013). Pengaruh Kompensasi, Pekerjaan Itu Sendiri, Rekan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Euro Design Semarang. Universitas Negeri Semarang.
- Pratama, E. M. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Inovasi Organisasi Melalui Kreativitas Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(4).
- Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 1). Jakarta: Kencana Prenamadamedia Group.
- Riansyah, R. (2015). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kreativitas Dan Inovasi Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Konsultan Perencanaan Dan Pengawasan Arsitektur Di Kota Serang Provinsi Banten. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Unikom*, 02(01), 1–17.
- Romadhoni, L. C., Asmony, T., & Suryatni, M. (2015). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Dukungan Sosial Terhadap Burnout Pustakawan Di Kota Mataram. *Khizanah Al-Hikmah : Jurnal Ilmu Perpustakaan, Informasi, Dan Kearsipan*, 3(2), 124–145. <https://doi.org/10.24252/kah.v3i2a3>
- Septa Herlan Efendi, Syarif Surhartadi, Y. (2016). Hubungan Antara Berfikir Kreatif Dan Dukungan Sosial Dengan Prestasi Belajar Mahasiswa Jurusan Teknik Mesin Fakultas Teknik Universitas Negeri Malang. *Jurnal Pendidikan Profesional*, 5(3), 76–90.
- Styoro, A., & Wibowo, C. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Teknisi Pada PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Area Bojonegoro. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(4).
- Sugiyono, P. D. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. (M. p. Setiyawami, S.H., Ed.) (5th

- ed.). Bandung: Alfabeta CV.
- Suryaningrum, T. (2015). Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Pada Perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Suseno, M. N. (2010). Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediator Motivasi Kerja. *Jurnal Psikologi*, 37(1), 94–109.
- Yulianita Wiyono, B. H. (2014). Peran Pemimpin, rekan Kerja, Dan Keluarga Dalam Memotivasi Karyawan Di PT Mulya Adhi Paramita Surabaya. *Agora*, 2(1).
- Zulawati, N. (2016). Pengaruh Kreativitas dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Guru Pendidikan Agama Islam Sekolah Dasar Sekecamatan Baturetno Kabupaten Wonogiri, 1(1), 23–38.