

**STUDI TENTANG KREATIVITAS KARYAWAN TELEVISI :
PERAN MEDIASI *MEANING OF WORK* DAN *SELF CONCORDANCE*
PADA PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT*
DAN *PROACTIVE PERSONALITY*
TERHADAP KREATIVITAS KARYAWAN
TELEVISI SWASTA NASIONAL DI INDONESIA**



**Hery Kustanto
9917917008**

Disertasi yang Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Untuk Mendapatkan Gelar Doktor







**PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2021**

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN TERBUKA

PERSETUJUAN DEWAN PENGUJI DIPERSYARATKAN UNTUK UJIAN TERBUKA/ PROMOSI DOKTOR		
<p>Promotor</p> <div style="display: flex; align-items: center; margin-top: 10px;"> <div style="font-size: 8px; line-height: 1;"> Digitally signed by Hamidah DN: cn=Hamidah, o=UNJ, ou=EKONOMI, email=hamidahsam@gmail.c om, c=ID Date: 2021.07.21 15:43:03 +07'00' </div> </div> <p style="margin-top: 5px;">Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si Tanggal:</p>	<p>Co-Promotor</p> <div style="display: flex; align-items: center; margin-top: 10px;"> </div> <p style="margin-top: 5px;">Prof. Dr. Anis Eliyana, SE., M.Si Tanggal: 12 - 07 - 2021</p>	
<p>NAMA</p> <p>Prof. Dr. Nadiroh, M.Pd (Ketua)¹</p> <p>Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si (Sekretaris)²</p>	<p>TANDA TANGAN</p> <div style="display: flex; align-items: center; margin-top: 10px;"> </div> <div style="display: flex; align-items: center; margin-top: 10px;"> <div style="font-size: 8px; line-height: 1;"> Digitally signed by Hamidah DN: cn=Hamidah, o=UNJ, ou=EKONOMI, email=hamidahsam@gmail.c om, c=ID Date: 2021.07.21 15:45:35 +07'00' </div> </div> <p style="margin-top: 5px;">.....</p>	<p>TANGGAL</p> <p>22-07-2021</p> <p>.....</p>
<p>Nama : Hery Kustanto</p> <p>No. Registrasi : 9917917008</p> <p>Program Studi : Ilmu Manajemen</p> <p>Tgl. Lulus :</p>		

¹⁾ Direktur Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta

²⁾ Koordinator Prodi S3 Ilmu Manajemen

PERSETUJUAN HASIL PERBAIKAN DISERTASI SETELAH UJIAN TERTUTUP				
No	Nama	Saran Perbaikan	Letak Tindak Perbaikan	Paraf (ACC)
1.	Prof. Dr. Nadiroh, M.Pd			
2.	Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si (Sekretaris dan Promotor)	<ul style="list-style-type: none"> - Arahan Prof Nunuk agar ditindalkanjuti dari intervensi sampai implementasi, jadi prototipe - Hasil penelitian bisa menjadi alat berpikir analitis strategi HCM. - Bisa menjadi model empirik yang diimplementasikan dan bisa dibuat buku kecil program stratejik MSDM Televisi 	Hal : 270 Akan ditindaklanjuti terpisah Hal : 286 Akan ditindaklanjuti terpisah	 <small>Digitally signed by Hamidah DN: cn=Hamidah, ou=UINP, ou=IKIPNDRI, email=hamidah@ndri@gmail.com, c=ID Date: 2021.07.08 10:44:57 +07'00'</small>
3.	Prof. Dr. Anis Eliyana, SE., M.Si (Kopromotor)	<ul style="list-style-type: none"> - Tambahkan kesimpulan integrative, teoritis, empiris dan praktis - Novelty diletakkan di akhir bab iv, state of the art di bab I 	Hal : 272 -287 Hal : 269-271	 6 Juli 2021
4.	Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S, SE, M,Bus (Penguji)	<ul style="list-style-type: none"> - Tantangan dan antisipasi strategi manajemen SDM - Explore kemungkinan penelitian lanjutan tentang generasi milenial dan kreativitas 	Hal : 285 -286	 5 Juli 2021
5.	Dr. Ari Saptono., SE, M.Pd (Penguji)	<ul style="list-style-type: none"> - Bagaimana pengaruh faktor eksternal (di luar individu dan organisasi) - Konsistensi penulisan urutan variabel di bab 2 berbeda dari bab berikutnya 	Hal : 285 Hal : 22 ke 36 Urutan di bab II mengikuti bab III dan IV	 7/7/2021
6.	Prof. Dr. Nunuk Suryani, M. Pd (Penguji Luar)	<ul style="list-style-type: none"> - Model intervensi untuk meningkatkan kreativitas karyawan Bagaimana variabel MOW dan SC 	Hal : 270 Hal : 287	
		pengaruhnya terhadap generasi milenial		8 Juli 2021
Judul Proposal Disertasi : Studi Tentang Kreativitas Karyawan Televisi : Peran mediasi <i>Meaning of Work</i> dan <i>Self Concordance</i> pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> dan <i>Proactive Personality</i> terhadap Kreativitas Karyawan Televisi Swasta Nasional di Indonesia				
Nama : Hery Kustanto No. Registrasi : 9917917008 Angkatan : 2017				

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa disertasi yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar doktor dari Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta secara keseluruhan merupakan hasil karya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan disertasi yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Apabila di kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian disertasi ini bukan hasil karya saya, atau ditemukan adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan perundangan yang berlaku.

Jakarta, Juli 2021

A handwritten signature in black ink is written over a yellow 10,000 Rupiah postage stamp. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text 'REPUBLIK INDONESIA', '10000', and 'METERAI TEMPEL'. The serial number 'FACA.JX055361398' is visible at the bottom of the stamp.

Hery Kustanto



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA UPT
PERPUSTAKAAN

Jalan Rawamangun Muka Jakarta 13220
Telepon/Faksimili: 021-4894221
Laman: lib.unj.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Negeri Jakarta, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Hery Kustanto
NIM : 9917917008
Fakultas/Prodi : Pascasarjana/S3 Ilmu Manajemen
Alamat email : hery.kustanto@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah:

Skripsi Tesis Disertasi Lain-lain (.....)

yang berjudul :

**STUDI TENTANG KREATIVITAS KARYAWAN TELEVISI : PERAN MEDIASI *MEANING OF WORK*
DAN *SELF CONCORDANCE* PADA PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN
PROACTIVE PERSONALITY TERHADAP KREATIVITAS KARYAWAN TELEVISI SWASTA
NASIONAL DI INDONESIA**

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 17 Oktober 2021

Penulis

Hery Kustanto

**STUDY ON THE CREATIVITY OF TELEVISION EMPLOYEES:
THE MEDIATION ROLE OF MEANING OF WORK AND SELF
CONCORDANCE ON THE EFFECT OF PERCEIVED
ORGANIZATIONAL SUPPORT AND PROACTIVE PERSONALITY ON
EMPLOYEE CREATIVITY IN INDONESIAN NATIONAL PRIVATE
TELEVISION**

ABSTRACT

Private television stations are broadcasting organizations that broadcast creative content to be watched by as many viewers as possible. This goal will be achieved when the organization is able to develop the creativity of its employees. In this case, employee creativity is one of the keys that determines the creation of organizational excellence. This study aims to examine the effect of perceived organizational support and proactive personality through meaning of work and self-concordance on employee creativity on Indonesian national private television. In this study, the number of employees sampled was 296 respondents from 2000 populations. The procedure used in the development and testing of models and data processing is the structural equation model (SEM). Data were analyzed using statistical software AMOS 2.1. This study resulted in the finding that meaning of work and self-concordance fully mediated the influence of perceived organizational support and proactive personality on employee creativity. However, meaning of work has a higher effect when mediating the effect of perceived organizational support on employee creativity. Other results indicate that perceived organizational support and proactive personality have a positive effect on employee creativity. Meanwhile, meaning of work and self-concordance have a positive effect on employee creativity.

Keywords : *perceived organizational support, proactive personality, meaning of work, self concordance, employee creativity.*

**STUDI TENTANG KREATIVITAS KARYAWAN TELEVISI :
PERAN MEDIASI *MEANING OF WORK* DAN *SELF CONCORDANCE*
PADA PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN
PROACTIVE PERSONALITY TERHADAP KREATIVITAS KARYAWAN
TELEVISI SWASTA NASIONAL DI INDONESIA**

ABSTRAK

*Stasiun televisi swasta merupakan organisasi penyiaran yang menayangkan konten yang kreatif agar ditonton sebanyak mungkin pemirsa. Tujuan ini akan tercapai pada saat organisasi mampu mengembangkan kreativitas karyawannya. Dalam hal ini kreativitas karyawan menjadi salah satu kunci yang menentukan bagi terciptanya keunggulan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh *perceived organizational support* dan *proactive personality* melalui *meaning of work* dan *self concordance* terhadap kreativitas karyawan di televisi swasta nasional Indonesia. Pada penelitian ini, karyawan yang dijadikan sampel berjumlah 296 responden dari 2000 populasi. Prosedur yang digunakan dalam pengembangan dan pengujian model serta pengolahan data adalah model persamaan struktural (SEM). Data dianalisis dengan menggunakan perangkat lunak statistik AMOS 2.1. Penelitian ini menghasilkan temuan bahwa *meaning of work* dan *self concordance* memediasi secara penuh pengaruh *perceived organizational support* dan *proactive personality* terhadap kreativitas karyawan. Namun *meaning of work* memiliki pengaruh lebih tinggi ketika memediasi pengaruh *perceived organizational support* terhadap kreativitas karyawan. Hasil lain menunjukkan bahwa *perceived organizational support* dan *proactive personality* berpengaruh positif terhadap kreativitas karyawan. Sementara itu, *meaning of work* dan *self concordance* berpengaruh positif terhadap kreativitas karyawan.*

Kata Kunci: *perceived organizational support, proactive personality, meaning of work, self concordance, kreativitas karyawan*

KATA PENGANTAR

Tiada kata yang lebih indah yang layak disampaikan kecuali rasa syukur Alhamdulillah kepada Allah Subhanallahu Wata`ala atas semua rahmad dan hidayahNya sehingga penulis dapat menyelesaikan disertasi ini sebagai salah satu syarat kelulusan untuk memperoleh gelar Doktor pada bidang Ilmu Manajemen di Universitas Negeri Jakarta.

Obyek penelitian ini adalah televisi swasta di Indonesia sebagai industri media penyiaran komersial yang dihadapkan pada kondisi persaingan dalam penayangan program agar dapat memperoleh *rating* dan *share* tinggi. Tayangan program adalah karya kreatif yang dihasilkan oleh SDM TV. Oleh karena itu SDM yang memiliki kreativitas tinggi adalah aset utama bagi stasiun televisi. Tantangan utama bagi stasiun televisi sebagai organisasi bisnis adalah menjaga dan mengembangkan kreativitas karyawan agar mampu terus bersaing dan bertumbuh.

Target organisasi/stasiun televisi mendapatkan *rating* dan *share* tinggi secara konsisten namun realitasnya fluktuatif. Hal ini menunjukkan kreativitas karyawan televisi masih terus harus dikembangkan. Oleh karena itu penelitian ini ditujukan untuk menganalisis faktor *perceived organizational support*, *proactive personality*, *meaning of work* dan *self concordance* yang berpengaruh terhadap kreativitas karyawan. Kami sangat menyadari bahwa disertasi ini masih jauh dari sempurna, oleh karenanya saran dan masukan untuk perbaikan disertasi ini sangat dibutuhkan dan dihargai.

Jakarta, Juli 2021

Hery Kustanto

RINGKASAN

PENDAHULUAN

Stasiun televisi swasta nasional di Indonesia merupakan lembaga penyiaran komersial yang menayangkan berbagai program informasi dan hiburan kepada masyarakat Indonesia. Di Indonesia terdapat 14 stasiun televisi swasta nasional : 1. RCTI (1989), 2. SCTV (1990), 3. TPI/MNCTV (1991), 4. ANTV (1993), 5. Indosiar (1995), 6. Metro (2000), 7. TV7/Trans7 (2001), 8. TransTV (2001), 9. TVOne (2002), 10. Global TV (2002), 11. InewsTV (2008), 12. RTV (2009), 13. KompasTV (2011), 14. NET TV (2013).

Kreativitas karyawan di stasiun televisi merupakan masalah penting dan strategis bagi stasiun televisi. Pertama : kinerja organisasi stasiun televisi diukur dari perolehan rating dan share dari program yang ditayangkan secara periodik (daily/harian) yang dibuat oleh lembaga survei Nielsen. Kedua : masing-masing organisasi, yaitu stasiun televisi berusaha semaksimal mungkin menuntut kreativitas karyawannya agar mampu menayangkan program terbaiknya untuk mendapatkan rating dan share tertinggi. Ketiga : kreativitas karyawan stasiun televisi dalam memilih, membuat, menayangkan program merupakan faktor dominan yang menentukan perolehan rating dan share stasiun televisi yang menjadi ukuran kinerja organisasi. Keempat : fluktuasi perolehan rating dan share masing-masing stasiun televisi menggambarkan juga naik turunnya kreativitas karyawan di televisi dalam menayangkan program siarannya. Kelima : terjadinya pembajakan sumber daya manusia (SDM) kreatif antar stasiun televisi baik di level pimpinan maupun karyawan yang dianggap sebagai faktor yang bisa meningkatkan kinerja organisasi oleh stasiun televisi kompetitor. Keenam : strategi pembinaan dan pengembangan kreativitas karyawan menjadi isu penting di organisasi stasiun televisi. Banyak variabel yang mempengaruhi kreativitas karyawan. Namun paling tidak ada 2 aspek penting yang berkaitan erat, yaitu aspek intrinsik (dalam diri karyawan sendiri) dan aspek ekstrinsik (dukungan organisasi, lingkungan kerja, dan lain-lain).

Organisasi dan karyawan memiliki peran masing-masing dalam meningkatkan kreativitas di sebuah organisasi. Di setiap stasiun televisi komponen organisasi seperti lingkungan kerja mempengaruhi komponen individu, bahkan akan mempengaruhi pula terhadap seluruh proses kreatif individu di organisasi (aspek *organizational support*). Namun peran dalam diri karyawan sendiri juga mempengaruhi kreativitasnya. Di industri televisi yang menekankan aspek kreativitas individu maka pentingnya karakter individu karena dapat mempengaruhi penciptaan lingkungan kerja yang kreatif (aspek *proactive personality*). Dalam pembicaraan umum di antara para praktisi SDM di industri televisi, biasanya disampaikan pada saat rekrutmen kepada calon karyawan televisi bahwa syarat utama karyawan bekerja di televisi itu harus memiliki '*passion*'. Kalau tidak punya '*passion*' tidak akan 'betah' (bertahan) dan optimal karena '*deadline*' yang sering melebihi waktu kerja normal dan beban kerja tidak normal juga. Diantara faktor yang mendukung loyalitas dan kreativitas adalah adalah *Meaning of work* yang dimaknai sebagai keseimbangan atau harmoni antara karakteristik karyawan dan harapan-harapan karyawan (Morin & Dassa, 2006), yang bisa terjadi apabila karyawan mendedikasikan dirinya pada pekerjaan yang berarti dan bermakna (Steger, 2012). Aspek lain yang juga penting adalah *self concordance* yaitu karyawan yang memandang bahwa lingkungan kerja mereka konsisten dengan tujuan dan nilai mereka; mereka akan lebih termotivasi dan lebih puas serta akan menunjukkan kinerja lebih baik (Sheldon et al., 2003).

Sehubungan dengan latar belakang, situasi dan kondisi, serta berbagai hasil studi di atas, dapat disintesis bahwa diantara penyebab permasalahan kreativitas karyawan di stasiun televisi swasta nasional Indonesia adalah dukungan organisasi (*perceived organizational support*), kepribadian individu (*proactive personality*), makna pekerjaan (*meaning of work*) dan kesesuaian individu (*self concordance*). Hal itu diperkuat dengan berbagai pendapat para ahli dan hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa kreativitas karyawan dipengaruhi oleh : *perceived organizational support*, *proactive personality*, *meaning of work* dan *self concordance*.

KAJIAN TEORETIS

Dalam buku *Human Resource Champion*, Ulrich (1997: 125) disebutkan bahwa :

“Work today is more demanding than ever before-employees are continually being asked to do more, often with fewer resources. As firms move away from offering career or even employment security, employees find themselves rethinking their contribution and commitment to the firm. Employee contribution becomes a critical business issue because in trying to produce more output with less employee input, companies have no choice but to try to engage not only the body and the soul of every employee”.

Karyawan dituntut semakin berkontribusi dan perusahaan juga dituntut semakin memahami kebutuhan karyawan bila menginginkan adanya *employee engagement*”. Dalam kaitan dengan penelitian ini maka tuntutan karyawan agar menjadi karyawan yang kreatif memerlukan upaya-upaya dari kedua belah pihak yaitu karyawan dan perusahaan.

Output kreativitas karyawan yang diteliti dalam penelitian ini bila dikaitkan dengan pernyataan Ulrich (1997) menguatkan adanya faktor dari dalam diri karyawan sendiri dan juga faktor sikap dari perusahaan bila mengharapkan peningkatan kontribusi dan produktivitas karyawan.

Definisi kreativitas umumnya terkait dengan produksi gagasan baru dan berguna mengenai produk, praktik, layanan atau prosedur yang bersifat baru dan berpotensi bermanfaat bagi organisasi (Amabile, 2012; Ford & Gioia, 2000; Oldham & Cummings, 1996; Shalley, Gilson, & Blum, 2000). Kreativitas karyawan digambarkan oleh kerangka kerja dimana kreativitas merupakan fungsi karakteristik pribadi (misalnya kepribadian, keterampilan, pengalaman, motivasi), karakteristik dari konteks organisasi (misalnya kepemimpinan, gaya manajemen, budaya), dan interaksi di antara karakteristik ini (Amabile, 2012; Shalley et al., 2000; Shalley, Zhou, & Oldham, 2004; Woodman, Sawyer, & Griffin, 1993). Amabile (1996) menganggap kreativitas karyawan sebagai ide, produk, atau prosedur yang (1) baru atau asli dan (2) berpotensi berguna bagi organisasi.

Dukungan organisasi yang sering dikenal dengan istilah *perceived organizational support* (POS) merupakan sebuah konsep yang penting dalam teori perilaku organisasi yang mana dukungan organisasi dapat memberikan penjelasan mengenai hubungan antara perlakuan organisasi, sikap dan perilaku karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi mereka. Perlakuan yang dilakukan organisasi dijadikan sebagai stimulus bagi karyawan yang kemudian bisa dimaknai menjadi persepsi atas dukungan organisasi tersebut (Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986). Hubungan pertukaran (*exchange relationship*) antara pekerja dan organisasi adalah dasar dari konsep *Organizational Support/Organizational support theory* (e.g. Eisenberger, 1986). Menurut Yu dan Frenkel (2013), POS memiliki kosekuensi positif baik kepada karyawan (e.g. kepuasan kerja meningkat dan *mood*/keadaan emosional yang positif) dan organisasi (e.g. komitmen emosi karyawan meningkat, kinerja meningkat dan menurunnya sikap negatif). Karyawan dengan PSO tinggi menunjukkan kreativitas lebih besar (Shantz, Alfes, Latham, 2014), komitmen (Gupta, Agraval, & Kathri, 2016), prestasi kerja (Vatankhah, Javid, & Raoofi, 2017), dan menurunnya keinginan turn over (Park, Newman, Zhang, Wu, & Hooke, 2016; Torre-Ruiz, Vidal-Salazar, & Cordon-Pozo, 2017) atau perilaku yang tidak diinginkan (Pomirleanu & John Mariadoss, 2015).

Pendekatan proaktif berakar pada perspektif interaksionis (Bandura 1977; Schneider 1983), yang beranggapan bahwa kemungkinan individu menciptakan lingkungannya. Dalam psikologi dan literatur perilaku organisasi, tema interaksionisme menyatakan bahwa perilaku dikendalikan secara internal dan eksternal (Schneider 1983). Ada hubungan kausal timbal balik antara orang, lingkungan, dan perilaku (Bandura 1977). Dengan demikian, individu dapat dengan sengaja dan langsung mengubah lingkungan mereka, seperti dengan memilih pekerjaan yang paling cocok untuk mereka. Jadi, berdasarkan teori interaksionis, dan perilaku yang terkait dengan kepribadian proaktif, tampaknya wajar bahwa kepribadian proaktif dapat tertarik pada karir wirausaha. Karyawan dengan *proactive personality* dapat menampilkan perilaku positif seperti inovasi (Seibert et al., 2001), motivasi intrinsik (Horng et al., 2016; B.-K. Joo & Lim, 2009), orientasi target kinerja (Parker & Collins, 2010), komitmen kerja (Li,

Fay, Frese, Harms, & Gao, 2014) kemampuan beradaptasi dengan karier (Hou, Wu, & Liu, 2014; Tolentino et al., 2014), perilaku komunikasi terbuka (Xie, Chu, Zhang, & Huang, 2014) harga diri dan kemampuan untuk bekerja secara mandiri (Cai et al., 2015).

Meaning of work didefinisikan sebagai salah satu dari empat dimensi *psychological empowerment* (Spreitzer, 1995), Conger dan Kanungo (1998) menetapkan definisi *psychological empowerment* itu sendiri sebagai pelimpahan wewenang kepada karyawan oleh manajer. Dimensi *psychological empowerment* terkait dengan kesepakatan antara kebutuhan organisasi dan nilai-nilai karyawan, kepercayaan dan perilaku, serta cara karyawan mengevaluasi pekerjaan mereka dalam hal ide dan standar mereka sendiri (Ergeneli, Ari, & Metin, 2007). *Meaning of work* juga didefinisikan sebagai keseimbangan atau harmoni antara karakteristik karyawan dan harapan karyawan yang terjadi ketika karyawan mendedikasikan diri pada pekerjaan yang dianggap berharga dan bermakna (Akgunduz et al., 2018). Pekerjaan yang bermakna bukan hanya tentang pekerjaan yang dibayar yang kita lakukan; ini tentang cara kita menjalani hidup. Ini tentang penyelarasan tujuan, nilai, dan hubungan serta aktivitas yang kita kejar dalam hidup. Ini tentang menjalani hidup dan melakukan pekerjaan dengan integritas (Chalofsky & Krishna, 2009).

Model *self concordance* mengacu pada *Theory of Self-Regulation*, yang didasarkan pada *Self-Determination Theory* (Ryan & Deci, 2000). Individu yang selaras dengan diri sendiri adalah orang yang mengejar tujuan hidup dalam konteks bahwa mereka mengekspresikan pilihan-pilihan otentik mereka daripada dengan perasaan bahwa mereka dikendalikan oleh kekuatan-kekuatan eksternal yang mana mereka tidak banyak sampaikan. Dengan demikian, tujuan yang sesuai dengan diri sendiri adalah yang mewakili minat aktual orang serta nilai sentral dan keyakinan (Sheldon et al., 2004). Menurut Unsworth & Mason (2016) ketika individu merasa dirinya mengejar tujuan kerja yang mencerminkan minat dan nilai-nilai mereka atau ketika mereka menemukan tugas yang secara intrinsik menyenangkan dan menarik, *self concordance* individu tersebut akan lebih tinggi. Namun ketika Individu percaya akan mengejar tujuan kerja untuk

mendapatkan imbalan eksternal atau untuk memenuhi tugas yang dikenakan pada mereka, *self concordance* mereka akan rendah.

METODE PENELITIAN

Pendekatan analisis penelitian ini menggunakan metode Structural Equation Model (SEM). Variabel penelitian ini adalah *Perceived Organizational Support* (X1), *Proactive Personality* (X2), *Meaning of Work* (Z1), *Self Concordance* (Z2) dan Kreativitas Karyawan (Y). Sampel penelitian ini sebanyak 296 dari total populasi sebanyak 2.000 karyawan bagian programming dan produksi di televisi swasta nasional Indonesia. Dalam menentukan jumlah sampel, digunakan rumus Slovin (1960) : $n = N / (1 + (N \times e^2))$.

HASIL PENELITIAN

Pengujian pengaruh langsung (*direct effect*) pada model penelitian dilakukan dengan melihat nilai koefisien jalur pada setiap jalur hipotesis penelitian dan dilanjutkan dengan uji t (C.R: Critical Ratio) untuk mengetahui nilai koefisien jalur atau nilai pengaruh dalam kategori signifikan. Sedangkan Pengujian pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) pada model penelitian dilakukan dengan melihat nilai koefisien jalur pada setiap jalur hipotesis penelitian dan dilanjutkan dengan uji sobel (*sobel test*) untuk mengetahui nilai koefisien jalur atau nilai pengaruh dalam kategori signifikan.

Hasil perhitungan *Structural Equation Model* adalah : (1). Pengaruh langsung *Perceived Organizational Support* terhadap *meaning of work* menunjukkan nilai CR sebesar 4.465 dengan probabilitas sebesar 0.000, nilai probabilitas < 0,05 maka dapat diinterpretasikan bahwa variabel *perceived organizational support* terbukti secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap *meaning of work*. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik *Perceived Organizational Support* akan menyebabkan *meaning of work* meningkat. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah *Perceived Organizational Support* akan menyebabkan menurunnya *meaning of work*. (2). Pengaruh langsung *proactive personality* terhadap *self concordance* menunjukkan nilai CR sebesar 2.012 dengan probabilitas sebesar 0,000, nilai probabilitas < 0,05 maka dapat diinterpretasikan bahwa variabel *proactive personality* terbukti secara

positif dan signifikan berpengaruh terhadap *self concordance*. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik *proactive personality* akan menyebabkan *self concordance* meningkat. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah *proactive personality* (X_2) akan menyebabkan menurunnya *self concordance*. (3). Pengaruh langsung *meaning of work* terhadap *employee creativity* menunjukkan nilai CR sebesar 2.092 dengan probabilitas sebesar 0,000, nilai probabilitas $< 0,05$ maka dapat diinterpretasikan bahwa variabel *meaning of work* terbukti secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap *employee creativity*. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik *meaning of work* akan menyebabkan *employee creativity* meningkat. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah *meaning of work* akan menyebabkan menurunnya *employee creativity*. (4). Pengaruh langsung *self concordance* terhadap *employee creativity* menunjukkan nilai CR sebesar 6.752 dengan probabilitas sebesar 0.000, nilai probabilitas $< 0,05$ maka dapat diinterpretasikan bahwa variabel *self concordance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee creativity*. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik *self concordance* akan menyebabkan *employee creativity* meningkat. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah *self concordance* akan menyebabkan menurunnya *employee creativity*. (5). Pengaruh langsung *perceived organizational support* terhadap *employee creativity* menunjukkan nilai CR 2.863 dengan probabilitas sebesar 0,000, nilai probabilitas $< 0,05$ maka dapat diinterpretasikan bahwa variabel *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee creativity*. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik *perceived organizational support* akan menyebabkan *employee creativity* meningkat. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah *perceived organizational support* akan menyebabkan menurunnya *employee creativity*. (6). Pengaruh langsung *proactive personality* terhadap *employee creativity* menunjukkan nilai CR sebesar 2.351 dengan probabilitas sebesar 0,000, nilai probabilitas $< 0,05$ maka dapat diinterpretasikan bahwa variabel *proactive personality* terbukti secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap *employee creativity*. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik *proactive personality* akan menyebabkan *employee creativity* meningkat. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah *proactive personality* akan menyebabkan

menurunnya *employee creativity*. (7). Pengaruh tidak langsung *meaning of work* secara signifikan memediasi pengaruh *perceived organizational support* terhadap *employee creativity* dengan nilai *z* (*sobel test*) sebesar (3,980) lebih besar dari 1,96. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik *meaning of work* memediasi *perceived organizational support* akan menyebabkan *employee creativity* meningkat. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah *meaning of work* memediasi *perceived organizational support* akan menyebabkan menurunnya *employee creativity*. (8). Pengaruh tidak langsung *Self Concordance* secara signifikan memediasi pengaruh *Proactive Personality* terhadap *Employee Creativity* dengan nilai *z* (*Sobel Test*) sebesar (3,222 lebih besar dari 1,96. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik *meaning of work* memediasi *perceived organizational support* akan menyebabkan *employee creativity* meningkat. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah *meaning of work* memediasi *perceived organizational support* akan menyebabkan menurunnya *employee creativity*. (9). Pengaruh langsung *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self concordance* menunjukkan nilai CR sebesar 2.206 dengan probabilitas sebesar 0,008, nilai probabilitas $< 0,05$ maka dapat diinterpretasikan bahwa variabel *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self concordance*. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik *perceived organizational support* akan menyebabkan *self concordance* meningkat. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah *perceived organizational support* akan menyebabkan menurunnya *self concordance*. (10). Pengaruh langsung *proactive personality* terhadap *meaning of work* menunjukkan nilai CR sebesar 2.141 dengan probabilitas sebesar 0,008, nilai probabilitas $< 0,05$ maka dapat diinterpretasikan bahwa variabel *proactive personality* terbukti secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap *meaning of work*. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik *proactive personality* akan menyebabkan *meaning of work* meningkat. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah *proactive personality* akan menyebabkan menurunnya *meaning of work*. (11). Pengaruh tidak langsung *self concordance* secara signifikan memediasi pengaruh *perceived organizational support* terhadap *employee creativity* dengan nilai *z* (*Sobel Test*) sebesar (3,847). Oleh Karena nilai *Z* (3,847) lebih besar dari

1,96. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik *self concordance* memediasi *perceived organizational support* akan menyebabkan *employee creativity* meningkat. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah *self concordance* memediasi *perceived organizational support* akan menyebabkan menurunnya *employee creativity*. (12). Pengaruh tidak langsung *meaning of work* secara signifikan memediasi pengaruh *proactive personality* terhadap *employee creativity* dengan nilai *z (sobel test)* sebesar (2,722) lebih besar dari 1,96. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik *meaning of work* memediasi *proactive personality* akan menyebabkan *employee creativity* meningkat. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah *meaning of work* memediasi *proactive personality* akan menyebabkan menurunnya *employee creativity*.

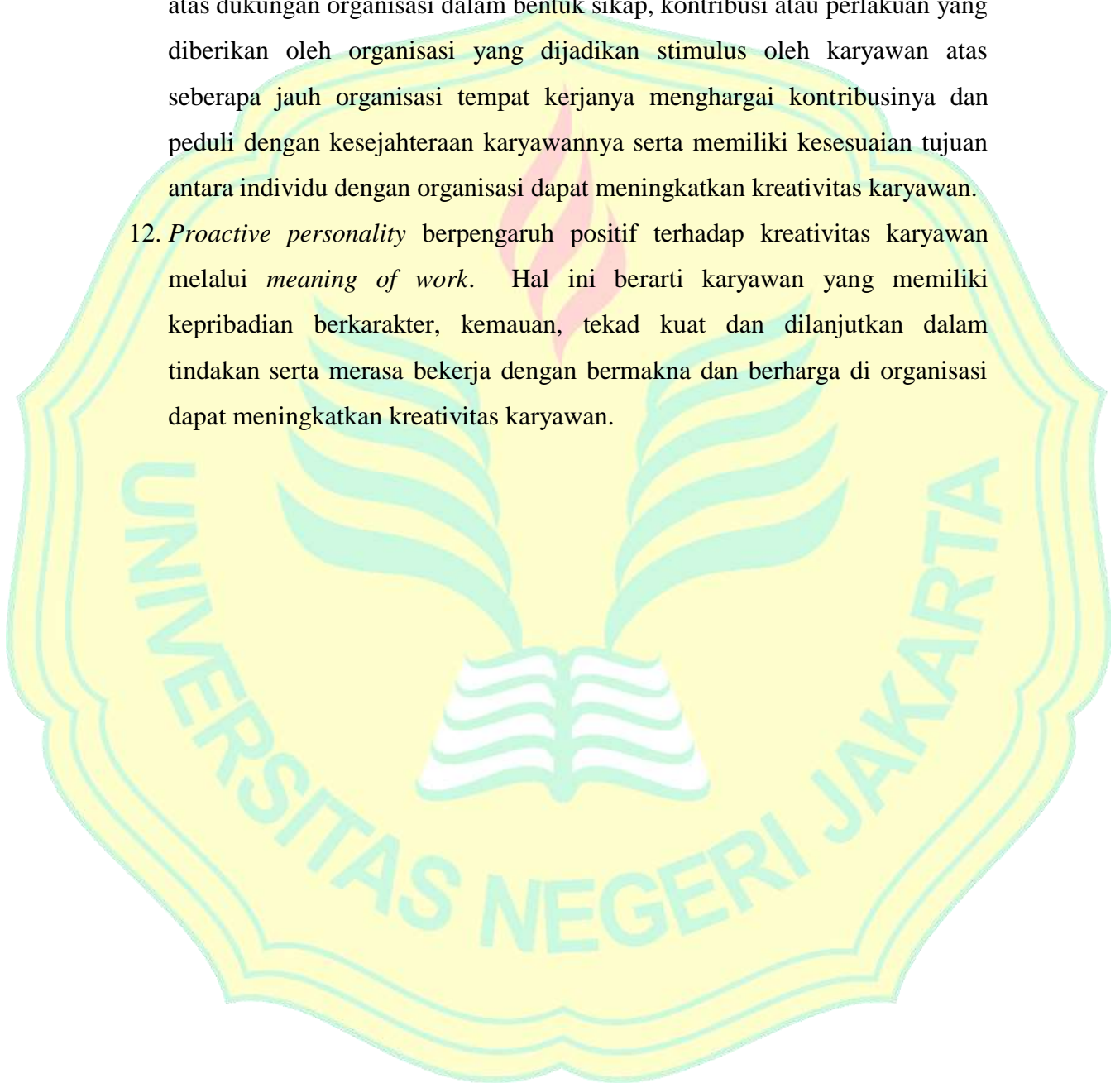
Berdasarkan kajian dan pembahasan di atas, maka penelitian ini menyimpulkan :

1. *Perceived organizational support* (POS) berpengaruh positif terhadap *meaning of work* (MW). Hal ini berarti persepsi atas dukungan organisasi dalam bentuk sikap, kontribusi atau perlakuan yang diberikan oleh organisasi yang dijadikan stimulus oleh karyawan atas seberapa jauh organisasi tempat kerjanya menghargai kontribusinya dan peduli dengan kesejahteraan karyawannya dapat meningkatkan *meaning of work* karyawan.
2. *Proactive personality* (PP) berpengaruh positif terhadap *self concordance* (SC). Hal ini berarti kepribadian karyawan yang memiliki karakter kemauan dan tekad kuat serta dilanjutkan dalam tindakan dapat meningkatkan *self concordance* karyawan.
3. *Meaning of work* (MW) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas karyawan (KK). Hal ini berarti karyawan yang memiliki keselarasan antara harapan atau ekspektasinya dengan realitas kerja sehingga karyawan merasa pekerjaan yang dilakukannya berharga dan bermakna dapat meningkatkan kreativitas karyawan.
4. *Self concordance* (SC) berpengaruh positif terhadap kreativitas karyawan (KK). Hal ini berarti ketika karyawan mengejar tujuan kerja mereka dengan rasa penentuan nasib sendiri, bukan menganggap mengejar tujuan kerja adalah kewajiban atau karyawan yang memiliki kesesuaian antara tujuan dirinya dengan organisasi dapat meningkatkan kreativitas karyawan.

5. *Perceived organizational support* (POS) berpengaruh positif terhadap kreativitas karyawan (*KK*). Hal ini berarti persepsi atas dukungan organisasi dalam bentuk sikap, kontribusi atau perlakuan yang diberikan oleh organisasi yang dijadikan stimulus oleh karyawan atas seberapa jauh organisasi tempat kerjanya menghargai kontribusinya dan peduli dengan kesejahteraan karyawannya dapat meningkatkan kreativitas karyawan.
6. *Proactive personality* (PP) berpengaruh positif terhadap kreativitas karyawan (*KK*). Hal ini berarti kepribadian karyawan yang memiliki karakter, kemauan dan tekad kuat serta dilanjutkan dalam tindakan dapat meningkatkan kreativitas karyawan.
7. *Perceived organizational support* (POS) berpengaruh positif terhadap kreativitas karyawan melalui oleh *meaning of work* (*MW*). Hal ini berarti persepsi atas adanya dukungan organisasi dalam bentuk sikap, kontribusi atau perlakuan yang diberikan oleh organisasi yang dijadikan stimulus oleh karyawan atas seberapa jauh organisasi tempat kerjanya menghargai kontribusinya dan peduli dengan kesejahteraan karyawannya serta adanya keselarasan antara harapan dan kenyataan pekerjaan karyawan dapat meningkatkan kreativitas karyawan.
8. *Proactive personality* (PP) berpengaruh positif terhadap kreativitas karyawan (*KK*) melalui *self concordance*. Hal ini berarti kepribadian karyawan yang memiliki karakter, kemauan, tekad kuat dan dilanjutkan dalam tindakan serta memiliki kesesuaian tujuan dirinya dalam bekerja dengan tujuan organisasi dapat meningkatkan kreativitas karyawan.
9. *Perceived organizational support* (POS) berpengaruh positif terhadap kreativitas karyawan (*KK*). Hal ini berarti persepsi atas dukungan organisasi dalam bentuk sikap, kontribusi atau perlakuan yang diberikan oleh organisasi yang dijadikan stimulus oleh karyawan atas seberapa jauh organisasi tempat kerjanya menghargai kontribusinya dan peduli dengan kesejahteraan karyawannya dapat meningkatkan kreativitas karyawan.
10. *Proactive personality* (PP) berpengaruh positif terhadap *self concordance* (*SC*). Hal ini berarti kepribadian karyawan yang memiliki karakter,

kemauan, tekad kuat dan dilanjutkan dalam tindakan dapat meningkatkan *self concordance* karyawan.

11. *Perceived organizational support* (POS) berpengaruh positif terhadap kreativitas karyawan (*KK*) melalui *self concordance*. Hal ini berarti persepsi atas dukungan organisasi dalam bentuk sikap, kontribusi atau perlakuan yang diberikan oleh organisasi yang dijadikan stimulus oleh karyawan atas seberapa jauh organisasi tempat kerjanya menghargai kontribusinya dan peduli dengan kesejahteraan karyawannya serta memiliki kesesuaian tujuan antara individu dengan organisasi dapat meningkatkan kreativitas karyawan.
12. *Proactive personality* berpengaruh positif terhadap kreativitas karyawan melalui *meaning of work*. Hal ini berarti karyawan yang memiliki kepribadian berkarakter, kemauan, tekad kuat dan dilanjutkan dalam tindakan serta merasa bekerja dengan bermakna dan berharga di organisasi dapat meningkatkan kreativitas karyawan.



UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan menghaturkan rasa syukur kepada Allah SWT atas limpahan rahmat serta karuniaNya kepada penulis sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan penulisan disertasi dengan judul “Studi tentang Kreativitas Karyawan : Peran Mediasi *Meaning of Work* dan *Self Concordnce* pada Pengaruh *Perceived Orgnizational Support* dan *Proactive Personality* terhadap Kreativitas Karyawan Televisi Swasta Nasional di Indonesia”. Sungguh ini merupakan karunia dan kebahagiaan yang luar biasa bagi penulis.

Disertasi ini ditulis dalam rangka memenuhi sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar doktor dalam bidang Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia pada program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta. Tentu masih banyak kekurangan dan keterbatasan pada disertasi ini. Hal ini akan menjadi peluang bagi peneliti berikutnya untuk melakukan studi dan penelitian lanjutan untuk melengkapi kekurangan tersebut.

Dengan penuh kesadaran, penulis ingin menyampaikan bahwa disertasi ini dapat diselesaikan atas dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang membantu dan memberikan kontribusi, baik secara langsung maupun tidak langsung. Pada kesempatan ini, secara khusus penulis menyampaikan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. Komarudin, M.Si. sebagai Rektor Universitas Negeri Jakarta.
2. Prof. Dr. Dedi Purwana, S.E., M.Bus, sebagai Direktur Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta

3. Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si. sebagai Koordinator Program Studi Ilmu Manajemen.
4. Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si. sebagai Promotor
5. Prof. Dr. Anis Elliyana, SE., M.Si. sebagai Co-Promotor
6. Kedua Ibunda tercinta penulis : Hj. Zubaedah yang senantiasa mendoakan penulis dengan penuh ihklas.
7. Istri tercinta dan anak-anak tercinta : Anis Azizah; Mutiara Hanifa, Rizka Fitria, Muhammad Naufal Razani yang selalu mendukung dan mendoakan.
8. Dr. Abd Rochman, Dr Erman Noor dan teman-teman se-kelas di Program Doktoral MSDM Universitas Negeri Jakarta angkatan tahun 2017.
9. Teman-teman praktisi Human Capital di semua stasiun televisi swasta nasional Indonesia yang tidak bisa penulis sebutkan namanya satu per satu.

Semoga hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi Stasiun Televisi di Indonesia dan berbagai organisasi/institusi terkait, serta bagi akademisi, praktisi guna pengembangan ilmu pengetahuan khususnya pada Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia. Amin Ya Robbal Alamin.

Jakarta, 3 Juni 2021

Hery Kustanto

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PERSETUJUAN.....	Error! Bookmark not defined.
ABSTRACT.....	i
ABSTRAK.....	ii
SURAT PERNYATAAN.....	Error! Bookmark not defined.
RINGKASAN.....	iii
ACKNOWLEDGEMENT.....	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR ISI.....	xvii
DAFTAR TABEL.....	xxi
DAFTAR GAMBAR.....	xxvi
BAB I PENDAHULUAN.....	Error! Bookmark not defined.
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
1.2. Pembatasan Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
1.3. Rumusan Masalah.....	Error! Bookmark not defined.
1.4. Tujuan Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
1.5. Signifikansi Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
1.6. Keterbaruan Penelitian (State of The Art).....	Error! Bookmark not defined.
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	Error! Bookmark not defined.
2.1. Latar Belakang Teori.....	Error! Bookmark not defined.
2.1.1 <i>Perceived Organizational Support</i>	Error! Bookmark not defined.
2.1.2 <i>Proactive Personality</i>	Error! Bookmark not defined.
2.1.3 <i>Meaning of Work</i>	Error! Bookmark not defined.
2.1.4 <i>Self Concordance</i>	Error! Bookmark not defined.
2.1.5 Kreativitas Karyawan.....	Error! Bookmark not defined.
2.2. Penelitian-Penelitian yang Relevan.....	Error! Bookmark not defined.
2.3. Kerangka Teori.....	Error! Bookmark not defined.
2.3.1. Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Meaning of Work</i>	Error! Bookmark not defined.
2.3.2. Pengaruh <i>Proactive Personality</i> terhadap <i>Self Concordance</i>	Error! Bookmark not defined.

2.3.3. Pengaruh Meaning of Work terhadap Employee Creativity	Error! Bookmark not defined.
2.3.4. Pengaruh Self Concordance terhadap Employee Creativity	Error! Bookmark not defined.
2.3.5. Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Employee Creativity	Error! Bookmark not defined.
2.3.6. Pengaruh Proactive Personality terhadap Employee Creativity	Error! Bookmark not defined.
2.3.7. Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Employee Creativity melalui mediasi Meaning of Work	Error! Bookmark not defined.
2.3.8. Pengaruh Proactive Personality terhadap Employee Creativity melalui mediasi Self Concordance	Error! Bookmark not defined.
2.3.9. Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Self Concordance	Error! Bookmark not defined.
2.3.10. Pengaruh Proactive Personality terhadap Meaning of Work	Error! Bookmark not defined.
2.3.11. Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Employee Creativity melalui mediasi Self Concordance	Error! Bookmark not defined.
2.3.12. Pengaruh Proactive Personality terhadap Employee Creativity melalui mediasi Meaning of Work	Error! Bookmark not defined.
2.4. Hipotesis Penelitian	Error! Bookmark not defined.
2.5. Desain Penelitian	Error! Bookmark not defined.
BAB III METODE PENELITIAN	Error! Bookmark not defined.
3.1. Waktu dan Tempat Penelitian	Error! Bookmark not defined.
Desain Penelitian	Error! Bookmark not defined.
3.2. Populasi dan Sampel	Error! Bookmark not defined.
3.3.1. Populasi	Error! Bookmark not defined.
3.3.2. Sampel	Error! Bookmark not defined.
3.3. Metode Pengumpulan dan Pengolahan Data	Error! Bookmark not defined.
3.4. Teknik Pengumpulan Data	Error! Bookmark not defined.
3.5. Penyusunan Instrumen Penelitian	Error! Bookmark not defined.
3.7.1. Penyusunan Instrumen <i>Perceived organizational support Organization Support</i>	Error! Bookmark not defined.
3.7.2. Penyusunan Instrumen Proactive Personality	Error! Bookmark not defined.
3.7.3. Penyusunan Instrumen <i>Meaning of Work</i>	Error! Bookmark not defined.
3.7.4. Penyusunan Instrumen Self Concordance	Error! Bookmark not defined.
3.7.5. Penyusunan Instrumen Kreativitas Karyawan	Error! Bookmark not defined.
3.6. Teknik Analisis Data	Error! Bookmark not defined.
3.7.1. Analisis Deskriptif	Error! Bookmark not defined.
3.7.2. Analisis <i>Structural Equation Modelling (SEM)</i>	Error! Bookmark not defined.

3.7.3. Pengujian Sobel Test	Error! Bookmark not defined.
3.7. Hipotesis Statistik	Error! Bookmark not defined.
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	Error! Bookmark not defined.
4.1. Deskripsi Data	Error! Bookmark not defined.
4.1.1. Deskripsi Karakteristik Responden	Error! Bookmark not defined.
4.2. Hasil Penelitian	Error! Bookmark not defined.
4.2.1. Hasil Uji Instrumen	Error! Bookmark not defined.
4.2.2. Hasil Analisis Deskriptif	Error! Bookmark not defined.
4.2.3. Hasil Analisis <i>Structural Equation Modeling (SEM)</i>	Error! Bookmark not defined.
4.2.4. Pengujian Hipotesis.....	Error! Bookmark not defined.
4.3. Pembahasan Hasil Penelitian	Error! Bookmark not defined.
4.3.1. <i>Perceived Organizational Support</i> berpengaruh terhadap <i>Meaning of Work</i>	Error! Bookmark not defined.
4.3.2. <i>Proactive Personality</i> berpengaruh terhadap <i>Self Concordance</i>	Error! Bookmark not defined.
4.3.3. <i>Meaning of Work</i> berpengaruh terhadap <i>Employee Creativity</i>	Error! Bookmark not defined.
4.3.4. <i>Self Concordance</i> berpengaruh terhadap <i>Employee Creativity</i>	Error! Bookmark not defined.
4.3.5. <i>Perceived Organizational Support</i> berpengaruh terhadap <i>Employee Creativity</i>	Error! Bookmark not defined.
4.3.6. <i>Proactive Personality</i> berpengaruh terhadap <i>Employee Creativity</i>	Error! Bookmark not defined.
4.3.7. <i>Meaning of Work</i> memediasi pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Employee Creativity</i>	Error! Bookmark not defined.
4.3.8. <i>Self Concordance</i> memediasi pengaruh <i>Proactive Personality</i> terhadap <i>Employee Creativity</i>	Error! Bookmark not defined.
4.3.9. <i>Perceived Organizational Support</i> berpengaruh terhadap <i>Self Concordance</i>	Error! Bookmark not defined.
4.3.10. <i>Proactive Personality</i> berpengaruh terhadap <i>Self Concordance</i>	Error! Bookmark not defined.
4.3.11. <i>Self Concordance</i> memediasi pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Employee Creativity</i>	Error! Bookmark not defined.
4.3.12. <i>Meaning of Work</i> memediasi pengaruh <i>Proactive Personality</i> terhadap <i>Employee Creativity</i>	Error! Bookmark not defined.
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN REKOMENDASI	Error! Bookmark not defined.
5.1. Kesimpulan	Error! Bookmark not defined.
5.2. Implikasi	Error! Bookmark not defined.
5.3. Rekomendasi.....	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR PUSTAKA	Error! Bookmark not defined.



DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1. Data Perbandingan *Market Share* Televisi Swasta Nasional Indonesia

: periode Juni-September 2020..... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 2. 1. Penelitian-Penelitian Yang Relevan..... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 3. 1. Tabel Populasi dan sampel **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 3. 2. Skala Instrumen (Likert) **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 3. 3. *Goodness of Fit Index* **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 3. 4. Kisi-Kisi Instrumen Perceived Organization Support**Error! Bookmark not defined.**

Tabel 3. 5. Kisi-Kisi Instrumen Proactive Personality.. **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 3. 6. Kisi-Kisi Instrumen Meaning of Work **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 3. 7. Kisi-Kisi Instrumen Self Concordance **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 3. 8. Kisi-Kisi Instrumen Kreativitas Karyawan. **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan

Terakhir, Masa Kerja..... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 2. Hasil Uji Validitas Variabel Perceived Organizational Support**Error! Bookmark not defi**

Tabel 4. 3. Hasil Uji Validitas Variabel Proactive Personality**Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 4. Hasil Uji Validitas Variabel Meaning of Work**Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 5. Hasil Uji Validitas Variabel Self Concordance**Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 6. Hasil Uji Validitas Variabel Kreativitas Karyawan**Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 7. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian. **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 8. Pendapat Responden Mengenai Variabel Perceived Organizational

Support **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 9. Pendapat Responden Mengenai Variabel Proactive Personality **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 10. Pendapat Responden Mengenai Variabel Meaning Of Work **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 11. Pendapat Responden Mengenai Variabel Self Concordance **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 12. Pendapat Responden Mengenai Variabel Kreativitas Karyawan **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 13. Hasil Pengujian Normalitas Data **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 14. Hasil Pengujian Kelayakan Model Penelitian **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 15. Nilai Factor Loading Perceived Organizational Support **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 16. Nilai Factor Loading Proactive Personality **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 17. Nilai Factor Loading Meaning of Work ... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 18. Nilai Factor Loading Self Concordance.... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 19. Nilai Factor Loading Kreativitas Karyawan **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 20. Uji Kausalitas Variabel Penelitian **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4. 21. Pengujian Hipotesis Penelitian..... **Error! Bookmark not defined.**



DAFTAR GAMBAR

- Gambar 1. 1. Subsektor Ekonomi Kreatif..... **Error! Bookmark not defined.**
- Gambar 1. 2. Proses kreatif pada Programming Televisi... **Error! Bookmark not defined.**
- Gambar 2. 1. Model Perilaku Individu dan Kinerja (McShane, Van Gilnow, 2015) **Error! Bookmark not defined.**
- Gambar 2. 2. Model Penelitian **Error! Bookmark not defined.**
- Gambar 3. 1. Rumus Slovin **Error! Bookmark not defined.**
- Gambar 3. 2. Model Penelitian dengan SEM..... **Error! Bookmark not defined.**
- Gambar 4. 1. Full Model SEM..... **Error! Bookmark not defined.**
- Gambar 4. 2. Sobel Test Hipotesis 7 **Error! Bookmark not defined.**
- Gambar 4. 3. Sobel Test Hipotesis 8 **Error! Bookmark not defined.**
- Gambar 4. 4. Sobel Test Hipotesis 11 **Error! Bookmark not defined.**
- Gambar 4. 5. Sobel Test Hipotesis 12 **Error! Bookmark not defined.**
- Gambar 4. 6. Kuadran Hasil Uji Hipotesis **Error! Bookmark not defined.**
- Gambar 4. 7 Model Hasil Penelitian Empiris **Error! Bookmark not defined.**

DAFTAR LAMPIRAN

- LAMPIRAN 1 : KUESIONERError! Bookmark not defined.**
- LAMPIRAN 2 : DISTRIBUSI FREKUENSI....Error! Bookmark not defined.**
- LAMPIRAN 3 : ANALISIS DESKRIPTIFError! Bookmark not defined.**
- LAMPIRAN 4 : UJI VALIDITAS.....Error! Bookmark not defined.**
- LAMPIRAN 5 : UJI RELIABILITASError! Bookmark not defined.**
- LAMPIRAN 6 : ANALISIS SEM.....Error! Bookmark not defined.**
- LAMPIRAN 7 : GAMBAR FULL MODEL PENELITIAN Error! Bookmark not defined.**
- LAMPIRAN 8 : SERTIFIKAT SEMINAR INTERNASIONAL Error! Bookmark not defined.**
- LAMPIRAN 9 : PUBLIKASI JURNALError! Bookmark not defined.**
- LAMPIRAN 10 : DAFTAR RIWAYAT HIDUP Error! Bookmark not defined.**