BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

5.1 Kesimpulan

1. Faktor Lingkungan, Pimpinan, Budaya Organisasi, Struktur Organisasi, dan Kemampuan Perusahaan memiliki pengaruh yang signifikan dan parsial terhadap kreatifitas di perusahaan jasa konsultasi arsitektur Kota Serang. pengaruh ini termasuk dalam kategori pengaruh yang kuat, hal ini memperlihatkan bahwa dalam kreatifitas diperlukan dukungan Faktor Lingkungan, Pimpinan, Budaya Organisasi, Struktur Organisasi, dan Kemampuan Perusahaan yang kuat. Pada umumnya Individu di Perusahaan jasa konsultasi Arsitektur Kota Serang sudah tanggap terhadap Lingkungan, Pimpinan, Budaya Organisasi, Struktur Organisasi, dan Kemampuan Perusahaan. Indikator budaya dan struktur organisasi mendapatkan respon yang baik diantara indikator yang lain hal ini terjadi karena kecenderungan cara kerja di perusahaan yang berbentuk tim sehingga semakin mempererat hubungan karyawan diperusahaan. Faktor lingkungan dan pimpinan mendapatkan respon baik dari karyawan dimana para karyawan telah mendapatkan suasana lingkungan yang nyaman dan kondusif serta fasilitas lengkap dari perusahaan.

Untuk kemampuan pimpinan, cara interaksi pimpinan dengan cara pendekatan langsung secara personal dapat diterima oleh karyawan. Kemampuan perusahaan terhadap lingkungan kerja dikatakan cukup. Peran aktif perusahaan dalam pengembangan kreatifitas tidak terlalu sering padahal selain individu yang aktif diperlukan juga dorongan dari perusahaan sebagai sarana pemicu terjadinya ide-ide kreatif.

2. Faktor Lingkungan, Pimpinan, Budaya Organisasi, Struktur Organisasi, dan Kemampuan Perusahaan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap inovasi di perusahaan jasa konsultasi arsitektur kota Serang, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel Faktor Lingkungan, Pimpinan, Budaya Organisasi, Struktur Organisasi, dan Kemampuan Perusahaan. Arah hubungan positif antara Faktor Lingkungan, Pimpinan, Budaya Organisasi, Struktur Organisasi, dan Kemampuan Perusahaan terhadap inovasi menunjukkan bahwa semakin baik faktor-faktor tersebut maka akan membuat inovasi karyawan menjadi semakin baik. Inovasi yang dilakukan oleh karyawan di perusahaan jasa konsultasi Arsitektur kota Serang dapat dilihat dari indikator incremental yang mempunyai nilai kriteria sangat baik, hal ini disebabkan karena para karyawan lebih senang dengan perubahan-perubahan kecil namun bertahap di perusahaannya. Perubahan skala kecil namun bertahap dianggap lebih mudah diserap, diterima dan diaplikasikan terhadap metode kerja. Teknologi, lingkungan, kekhasan, unsur kebaruan, radikal dan terencana mempunyai nilai yang baik menurut para karyawan.

3. Kreatifitas memiliki pengaruh yang positif serta signifikan secara parsial dan simultan terhadap Inovasi di perusahaan jasa konsultasi arsitektur kota Serang, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti. Arah hubungan positif antara kreatifitas terhadap inovasi menunjukkan bahwa semakin baik kreatifitas maka akan membuat inovasi menjadi semakin baik. Semakin banyak terciptanya ide kreatif di lingkungan perusahaan maka akan menghasilkan inovasi yang berkelanjutan
4. Kreatifitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh ini termasuk dalam kategori pengaruh yang kuat, hal ini memperlihatkan bahwa dalam kinerja karyawan diperlukan dukungan kreatifitas sehingga kinerja karyawan di perusahaan jasa konsultasi arsitektur kota Serang dapat meningkat dengan baik. Kreatifitas di Perusahaan jasa konsultasi Arsitektur Kota Serang sudah terbilang tinggi atau baik, hal ini terlihat dari delapan indikator yang memiliki kategori sangat baik yaitu indikator keinginan dan kepercayaan diri, pada indikator tersebut dapat dilihat bahwa karyawan mempunyai kepercayaan diri yang tinggi dan keinginan yang kuat untuk mengeluarkan ide-ide yang kreatif. Dorongan karyawan dalam tingkat kecekatan mengeluarkan ide termasuk baik, hal ini dapat dilihat dari seringnya karyawan memberikan masukan pada saat melakukan rapat koordinasi. Pengalaman karyawan dibidang kreatif sudah terbilang baik, dimana adanya karyawan senior yang sudah lama berkecimpung di dunia desain dapat membantu tim untuk mencari solusi yang tepat. Tingkat kemampuan karyawanpun terbilang baik karena karyawan telah banyak

mengeluarkan ide-ide yang bersifat kreatif, hal ini didukung juga oleh indikator eksperimen dimana beberapa karyawan telah melakukan perubahan pada metode kerja yang baku. Tingkat menerima masukan dari orang lain juga masuk kedalam kategori yang baik namun para karyawan sedikit mentoleransi ide yang masuk tersebut, karena beberapa karyawan beranggapan tidak semua ide yang terbentuk itu dapat dipakai sehingga harus di saring dan ditolerir terlebih dahulu.

5. Inovasi memiliki pengaruh yang positif serta signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan di perusahaan jasa konsultasi arsitektur kota Serang, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel inovasi. Arah hubungan positif antara inovasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa semakin baik inovasi maka akan membuat kinerja karyawan menjadi semakin baik. Pada umumnya Perusahaan jasa konsultasi Arsitektur Kota Serang sudah memiliki karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi, hal ini dibuktikan dari ketujuh indikator yang memiliki kategori tinggi, yaitu indikator motivasi, promosi, pelatihan, kompensasi, Lingkungan, prestasi dan keamanan. Indikator Pelatihan mempunyai kriteria nilai yang sangat baik. Karyawan di perusahaan beranggapan bahwa peningkatan skill karyawan sangatlah diperlukan, maka dari itu karyawan perusahaan berharap tingkat frekuensi peningkatan skill karyawan dapat dilakukan secara berkala.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan pada penelitian ini, maka penulis menyampaikan beberapa saran bagi pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Manajemen perusahaan konsultasi Arsitektur Kota Serang khusunya PT Pancaguna Duta, CV sigma karya Design, Cv Eka Dwi Satya, CV Multi Guna Karya dan CV Buana Cakra Konsultan hendaknya lebih memperhatikan Faktor Lingkungan, Pimpinan, Budaya Organisasi, Struktur Organisasi, dan Kemampuan Perusahaan dengan cara:
    - Mengatur tata letak denah dan space ruang untuk karyawan agar lebih nyaman
    - memilah dokumen yang terpakai dan tidak terpakai, ataupun membuat ruang khusus dengan penataan yang disesuaikan dengan kondisi kantor.
    - Memperjelas tatanan struktur organisasi agar karyawan lebih mengetahui *job desk* yang akan dikerjakannya.
2. Mengoptimalkan Kreatifitas dengan cara menyediakan wadah dan ruang untuk menampung aspirasi, ide dan masukan di dalam perusahaan, wadah tersebut bisa berupa fisik seperti ruangan khusus untuk *Brainstorming* atau berimajinasi mengeluarkan ide-ide kreatif ataupun berupa forum terbuka yang berfungsi sebagai penampung ide-ide kreatif yang dibentuk.
3. Mengoptimalkan Inovasi berkelanjutan dengan cara menanamkan kebiasaan untuk selalu tanggap dan respon terhadap perubahan khususnya dalam

kemunculan ide-ide baru di perusahaan yang dapat dilakukan pada saat adanya forum diskusi antar karyawan.

4. Kinerja karyawan di perusahaan konsultasi arsitektur kota serang umumnya sudah berada pada kategori yang tinggi. Walaupun berada dalam kategori tinggi tentunya pihak perusahaan harus selalu terus menerus mempertahankan dan juga meningkatkan kinerja karyawan, terutama pada point peningkatan skill karyawan. Karyawan sudah merespon baik jika perusahaan mengadakan pelatihan-pelatihan yang dapat meningkatkan skill mereka, jadi alangkah baiknya perusahaan mengadakan pelatihan pada saat ada teknologi dan perlatan baru yang digunakan dalam proses bekerja.
5. Faktor Lingkungan, Pimpinan, Budaya Organisasi, Struktur Organisasi, dan Kemampuan Perusahaan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kreatifitas dan inovasi serta terimplementasi secara parsial dan simultan juga terhadap kinerja karyawan, dapat dikatakan semua variabel ini sangat berpengaruh, maka alangkah baiknya perusahaan bisa menjaga Faktor Lingkungan, Pimpinan, Budaya Organisasi, Struktur Organisasi, dan Kemampuan Perusahaan agar tetap dengan baik mempengaruhi kreatifitas dan inovasi serta mengimplementasi dengan baik juga terhadap kinerja karyawan yang dimana tentunya akan menguntungkan pihak perusahaan.