

Pengaruh Kreativitas pada Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi

The Effect of Creativity on Turnover Intention with Job Satisfaction as Mediation Variable (Study at Media Company Employees in Surakarta)

Brillyani Rachmawati dan Yeni Fajariyanti

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sebelas Maret
rachmawatibrillyani@gmail.com

ABSTRACT

Employees may be satisfied with their creativity in work that can then influence them not to leave their jobs. The purpose of this study is to determine the effect of creativity on turnover intention and role of job satisfaction as a variable that mediates the influence of creativity on turnover intention. This research was conducted on Media Company Employees in Surakarta. The population in this research is employees of Media Company in Surakarta. This study used survey method, measurement of responses of respondents to the questionnaire by using 5 levels Likert scale. The number of samples used are 120 respondents consisting of Design Graphics, Coverage, Broadcasting, Reporter, Editorial, EO, Advertisement and Photographer. Sampling technique in this research using Non Probability Sampling technique with purposive sampling method and type of sampling with Judgment Sampling. As for hypothesis testing used simple linear regression analysis. From the results of data analysis, it is known that creativity is proven to predict intention turnover and job satisfaction proven to mediate the creativity relationship at turnover intention. So the role of job satisfaction as a mediator is not entirely that is as a partial mediator.

Keyword: *creativity, job satisfaction and turnover intention.*

PENDAHULUAN

Dewasa ini, fenomena persaingan bisnis pada industri kreatif terutama perusahaan media semakin berkembang dengan pesat. Khorsidi et al, (2013) mengatakan bahwa kreativitas merupakan salah satu elemen yang penting untuk beradaptasi dalam lingkungan bisnis saat ini. Kreativitas hanya dimiliki oleh sumber daya manusia sehingga dapat dikatakan keberadaan sumber daya dalam perusahaan juga memegang peranan penting. Seperti yang dikatakan oleh Tiwari dan Saxena (2012) mengenai sumber daya manusia yang merupakan aset jangka panjang dan keunggulan kompetitif perusahaan untuk bertahan maka kepuasan kerja dari sumber daya manusia harus diperhatikan.

Kepuasan kerja merupakan sebuah evaluasi karakteristik pekerjaan yang menghasilkan perasaan positif tentang pekerjaannya (Robbins, 2008). Tingkat kepuasan karyawan pada setiap individu berbeda-beda tergantung dari faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, seperti faktor *mentally challenging work, equitable reward, supportive working conditions, dan supportive colleagues* (Robbins, 1993). Kepuasan kerja pada umumnya akan berdampak pada tingkat *turnover intention*, produktivitas karyawan, tingkat kehadiran (Luthans, 1998). Dan dari dampak tersebut yang paling merugikan adalah *turnover intention*. *Turnover intention* merupakan tindakan karyawan melakukan pengunduran diri secara permanen baik sukarela maupun tidak sukarela. Apabila tingkat *turnover intention* karyawan pada perusahaan tinggi maka perusahaan akan mengalami tingkat pertumbuhan yang rendah atau mengalami

kerugian karena untuk menggantikan keahlian karyawan yang keluar perusahaan memerlukan biaya pengganti untuk seleksi atau pelatihan agar mempunyai keahlian yang sama dengan karyawan yang keluar.

Fokus kajian penelian ini adalah karyawan perusahaan media di Surakarta. Karyawan yang bekerja bagian Desain Grafis, Pemberitaan, Siaran, Reporter, Redaksi, EO, Iklan dan Fotografer dirasa dapat menggambarkan tingkat kreativitas dapat memberikan kepuasan kerja dan berakibat juga pada *turnover intention*. Oleh sebab itu menurunkan *turnover intention* dan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan merupakan hal yang krusial atau penting pada industri kreatif.

LANDASAN TEORI

Kreativitas

Robbins (2008) mendeskripsikan kreativitas sebagai individu yang mampu menyelesaikan masalah dengan ide orisinalnya. Selain itu, kreativitas bukan hanya menghasilkan ide orisinal, melainkan juga melalui informasi dan pengetahuan individu mampu mengembangkan ide-idenya. Sedangkan Barrere (2013) mendeskripsikan proses kreatif pada industri kreatif barang dan jasa sebagai penggunaan kreativitas dalam melakukan pembaruan dari permintaan selera, etika preferensi, dan hedonism.

Terdapat lima ciri-ciri kreativitas yang dikemukakan Mundandar (2009), yaitu berpikir lancar (*fluent thinking*), berpikir luwes (*flexible thinking*), berpikir orisinal (*orisinal thinking*), kemampuan menilai (*evaluation*), dan keterampilan mengelaborasi (*elaboration ability*).

Kepuasan Kerja

Robbins (2008) menjelaskan mengenai definisi kepuasan kerja sebagai sebuah evaluasi karakteristik pekerjaan yang menghasilkan perasaan positif tentang pekerjaannya. Selanjutnya Luthans (1998) mengartikan kepuasan kerja sebagai sesuatu yang dianggap penting oleh individu yang didapat dari pekerjaannya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Robbins (1993) antara lain faktor *mentally challenging work*, *equitable reward*, *supportive working conditions* dan *supportive colleagues*. Kemudian, kepuasan kerja pada umumnya berdampak negatif juga positif pada tingkat *turnover intention*, produktivitas karyawan, dan tingkat kehadiran (Luthans, 1998).

Turnover Intention

Robbins dan Judge (2009) mendefinisikan *turnover intention* sebagai tindakan karyawan melakukan pengunduran diri secara permanen baik sukarela maupun tidak sukarela. Sedangkan Bluedom dalam Widodo (2010) *turnover intention* didefinisikan sebagai sikap karyawan meninggalkan perusahaan secara sukarela tanpa paksaan. Jenis *turnover intention* menurut Robbins (2006) dikelompokkan menjadi dua kategori yaitu *voluntary turnover* (keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela) dan *involuntary turnover* (pemutusan hubungan kerja antara perusahaan dengan karyawan).

Terdapat indikator *turnover intention* menurut Chen dan Francesco (dalam Widodo, 2010) yang terdiri dari: pikiran untuk keluar, keinginan mencari pekerjaan lain, dan keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Selain itu, terdapat juga faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* seperti yang dikemukakan Mobley (1986) sebagai berikut: karakteristik kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi.

Hubungan Kreativitas dan Turnover Intention

Kreativitas merupakan satu karakteristik yang dibawa individu ketika mereka bergabung dalam suatu organisasi. Karyawan yang mempunyai sifat kreatif dan merasa dapat mengekspresikan kreativitasnya di perusahaan maka kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan sangat kecil, hal itu disebabkan karena karyawan sudah merasa bekerja di perusahaan yang tepat dan bekerja pada passionnya.

Terlepas bagaimana memupuk dan menyadari kreativitas (Slavich et al., 2014 dalam Tongchaiprasit & Ariyabuddhiphongs, 2016) dan tombol untuk kepuasan pekerjaan dan pengembangan karir (Ko, 2012 dalam Tongchaiprasit & Ariyabuddhiphongs, 2016).

H_1 : Kreativitas memprediksi *Turnover Intention*

Mediasi Dari Kepuasan Kerja

Kreativitas menjadi sebuah andil yang cukup besar dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Kreativitas merupakan alat yang dapat meninggikan harga diri seseorang, dan dimanfaatkan individu sebagai kebaikan lainnya, selain itu kreativitas merupakan bagian dari intrinsik pekerjaan. Mengutip literatur sumber daya manusia dari Maslow dalam Robbinson & Beesley (2010) secara konsisten aspek intrinsik kerja berdampak pada kepuasan kerja.

Dalam teori Hackman and Oldham yang menyatakan bahwa apabila seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan dengan menggunakan keterampilan yang dimilikinya, maka karyawan akan merasa bahwa keterampilan yang dimiliki bermanfaat bagi perusahaan dan merasa bahwa pekerjaannya memiliki arti. Keadaan psikologis ini yang kemudian mendorong kepuasan kerja pada diri karyawan.

Kemudian kecenderungan psikologis juga menjadi salah satu dasar individu memilih pekerjaan (Holland, 1976 dalam Robbinson dan Beesley, 2010). Sebaliknya, kecenderungan psikologis yang negatif dapat memunculkan perasaan tidak puas yang kemudian mengakibatkan karyawan untuk berhenti (Mobley, 1997 dalam Robbinson dan Beesley, 2010).

H_2 : Kepuasan kerja memediasi hubungan antara kreativitas dan *turnover intention*.

METODE PENELITIAN

Populasi, Sampel, Teknik Sampling, dan Sumber Data

Penelitian ini menguji tentang pengaruh kreativitas pada *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, yang dilakukan dengan alat bantu program SPSS 19.0 for Windows versi 7. Data diperoleh dengan cara penyebaran kuesioner.

Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan perusahaan media di Surakarta. Dengan sampel 120 karyawan terdiri dari bagian Desain Grafis, Pemberitaan, Siaran, Reporter, Redaksi, EO, dan Fotografer. Penentuan jumlah sampel ditentukan dari Hair et al (1998) yang mengkalikan jumlah indikator dengan 5. Teknik pengambilan sampel menggunakan pendekatan *Non Probability Sampling* yaitu dengan metode *purposive sampling* dan tipe pengambilan sampel dengan *Judgement Sampling*.

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer, yang diperoleh langsung dari hasil penyebaran kuesioner. Sedangkan penelitian ini juga memerlukan data sekunder seperti data yang diperoleh dari jurnal nasional maupun internasional, referensi landasan

teori tentang variabel yang diteliti, serta data perusahaan yang bersangkutan.

Definisi Operasional dan Pengukuran

Operasional variabel didefinisikan sebagai lingkup obyek penelitian atau obyek penelitian yang akan diteliti secara operasional maupun praktik, yang di jelaskan dalam konsep. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah :

Variabel Independen (variabel bebas) didefinisikan Kuncoro (2003) sebagai variabel yang akan mempengaruhi secara positif atau negatif pada variabel dependen juga dapat mempengaruhi perubahan yang terjadi pada variabel dependen. Yang menjadi variabel independen dalam penelitian ini adalah kreativitas. Kreativitas diukur menggunakan 13 item pertanyaan yang digunakan oleh peneliti Tongchaiprasit & Ariyabuddhiphongs (2006).

Variabel Dependen (variabel terikat) didefinisikan Kuncoro (2003) sebagai variabel yang menjadi fokus dalam sebuah penelitian. Yang menjadi variabel dependen dalam penelitian ini yaitu *turnover intention*. *Turnover intention* diukur menggunakan 8 item pertanyaan yang digunakan oleh peneliti Tongchaiprasit & Ariyabuddhiphongs (2006).

Variabel Mediasi didefinisikan Sarwo (2010) sebagai variabel yang dapat dilihat dan diukur pengaruhnya terhadap variabel yang sedang diteliti secara teoritis. Variabel mediasi dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja diukur dengan 3 item pertanyaan yang digunakan oleh peneliti Tongchaiprasit & Ariyabuddhiphongs (2006).

Skala yang digunakan yaitu skala *likert* 1-5 yaitu sangat tidak setuju sampai sangat setuju untuk variabel kreativitas dan *turnover intention*. Sedangkan skala *likert* 1-5 untuk kepuasan kerja pemberian skornya antara lain sangat tidak puas sampai sangat puas.

Uji Validitas, Uji Reliabilitas, dan Uji Hipotesis

Alat uji yang digunakan dalam uji validitas adalah *Confirmatory Factor Analysis* dengan bantuan SPSS 19 for Windows versi 7.0. Kriteria analisis menggunakan kriteria dari Hair et al., (1998), yaitu nilai *KMO (Kaiser-Meyer-Olkin)* harus lebih besar dari 0,5 dan untuk nilai *Barlett's Test of Sphencity (BTS)* harus kurang dari 0,05 untuk dapat dikatakan valid. Begitu juga dengan faktor loading harus diatas 0,40 dan item pertanyaan terekstrak sempurna pada satu faktor yang sama agar dikatakan valid (Ghazali, 2006).

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi instrumen dengan rumus *Cronbach's Alpha*. Klasifikasi nilai *Cronbach's Alpha* dalam penelitian ini menggunakan Sekaran (2006) yang mengatakan bahwa kategori reliabilitas baik mencakup nilai alpha 0,80 sampai dengan 1,0. Kategori reliabilitas dapat diterima mencakup nilai alpha 0,60 sampai dengan 0,79 dan untuk kategori reliabilitas buruk mencakup nilai alpha kurang dari 0,60.

Pada pengujian hipotesis ini menggunakan metode *path analysis* dengan analisis regresi linier sederhana. *Path Analysis* tidak digunakan untuk mengkonfirmasi hubungan kausalitas imajiner, tetapi hanya untuk menemukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel pada penilitian (Ghozali, 2001).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Dalam uji validitas, hasil pada penelitian menunjukkan bahwa masih terdapat item pertanyaan yang tidak valid yaitu KR4, KR7, KR12, dan KK1, sehingga item pertanyaan tersebut di "*drop*" atau penghilangan agar memenuhi syarat kriteria data valid. Kemudian diperoleh hasil uji ulang *KMO* dan *Bartlett's Tes* sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Uji Ulang KMO dan Uji Bartlett

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.807
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	915.769
	Df	171
	Sig.	.000

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Nilai signifikansi Bartlett sebesar 0.000 yang berarti nilai signifikansi *Bartlett* kurang dari 0,05 dan nilai KMO sebesar 0,807 yang berarti nilai KMO hasil lebih besar dari 0,5. Sehingga berdasarkan keterangan tersebut maka variabel-variabel penelitian telah memenuhi syarat untuk dilakukan analisis faktor.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan dengan analisis *Cronbach's Alpha*, dan hasil yang didapat menunjukkan bahwa semua variabel penelitian mempunyai reliabilitas baik dan dapat diterima karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60. Untuk hasil pengujian reliabilitas dalam penelitian ini disajikan pada tabel 2:

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kreativitas	Kreativitas	0.852	Reliabilitas baik
Kepuasan kerja	kepuasan kerja	0.770	Reliabilitas dapat diterima
Turnover Intention	turnover intention	0.831	Reliabilitas baik

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Uji Kebaikan Model (*Goodnes Of Fits / GOF*)

Dalam Uji Kebaikan Model (GOF), hubungan penelitian ini dibagi menjadi dua interaksi Model 1: dilihat dari pengaruh kreativitas pada kepuasan kerja. Untuk dan Model 2: dilihat dari pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Hasil pengujian kebaika model 1 dapat diketahui dari output anova pada tabel 3 dan koefisien determinasi pada tabel 4:

Tabel 3 Hasil Uji ANOVA

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	604.469	1	604.469	53.376	.000 ^a
	Residual	1336.322	118	11.325		
	Total	1940.792	119			
a. Predictors: (Constant), kreativitas b. Dependent Variable: kepuasan kerja						

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Dari hasil uji Anova diperoleh nilai F sebesar 53,376 dengan nilai probabilitas nilai signifikansi 0,000. Nilai signifikansi F lebih kecil dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa kreativitas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*.

Tabel 4 Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.558 ^a	.311	.306	3.36523
a. Predictors: (Constant), kreativitas b. Dependent Variable: kepuasan kerja				

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Dapat dilihat dari hasil pengujian koefisien determinasi yang menunjukkan nilai R Square sebesar 0,311 atau 31,1%. Hal ini berarti 31,1% kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel kreativitas. Sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain diluar model penelitian. Kemudian untuk mengetahui pengujian kebaikan model 2, dapat diketahui dari output anova pada tabel 5 dan koefisien determinasi pada tabel 6:

Tabel 5 Hasil Uji ANOVA

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
2	Regression	174.816	2	87.408	12.845	.000 ^a
	Residual	796.176	117	6.805		
	Total	970.992	119			
a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, kreativitas b. Dependent Variable: turnover intention						

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Dari hasil uji ANOVA dapat dilihat bahwa nilai signifikansi 0,000 yang berarti nilai signifikansi lebih kecil dari 0,005 dan nilai F sebesar 12,845. Hal ini menunjukkan bahwa kreativitas dan kepuasan kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*.

Tabel 6 Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
2	.424 ^a	.180	.166	2.60862
a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, kreativitas b. Dependent Variable: turnover intention				

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Dari tabel koefisien determinasi model 2 dapat diketahui bahwa nilai R^2 sebesar 0,180 atau 18%. Hal ini menunjukkan bahwa 18% *turnover intention* dapat dijelaskan oleh variabel kreativitas dan kepuasan kerja. Sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain diluar model penelitian.

Uji Normalitas dan Uji Heterokedastisitas

Pengujian normalitas data menggunakan *One-Sampel Kolmogrov-Smirnov test*. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Uji statistik yang peneliti lakukan guna mengetahui normalitas residual adalah uji statistik non-parametrik *One-Sampel Kolmogrov-Smirnov test*. Hasil yang diperoleh adalah masing-masing model1 (kepuasan kerja dipengaruhi oleh kreativitas) dan model 2 (*turnover intention* dipengaruhi oleh kreativitas dan kepuasan kerja) mempunyai nilai probabilitas (sig.2 tailed) sebesar 0,169 dan 0,858 yang berarti nilainya lebih besar dari signifikansi 0,05. Hal ini berarti H_0 diterima yang berarti data residual berdistribusi normal.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	Unstandardized Residual
N		120	120
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	.0000000
	Std. Deviation	3.35105964	2.58661036
Most Extreme Differences	Absolute	.101	.055
	Positive	.058	.044
	Negative	-.101	-.055
Kolmogorov-Smirnov Z		1.111	.605
Asymp. Sig. (2-tailed)		.169	.858
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Uji heterokedastisitas dalam penelitian ini diuji dengan *scatter plot* yaitu dengan melihat apakah titik-titik yang dihasilkan tidak memiliki pola tertentu atau acak. Jika pola terbentuk bersifat acak maka variansi error bersifat homogen. Setelah dilakukan uji heterokedastisitas maka diketahui bahwa pola dalam model penelitian ini bersifat acak.

Analisis Hipotesis

Analisis hipotesis model 1 menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi kreativitas. Untuk menguji hipotesis pertama dilakukan regresi linier sederhana. Dan model 2 menyatakan bahwa *turnover intention* dipengaruhi oleh kreativitas dan kepuasan kerja. Untuk menguji hipotesis kedua dilakukan dengan regresi berganda. Sehingga hasil yang diperoleh dirangkum menjadi satu bagian pada tabel 8 :

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Variabel Penelitian

Model	Dependen	Independen	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
			B	Std. Error	Beta		
1	Kepuasan Kerja	(Constant)	9.712	2.245		4.326	0.000
		Kreativitas	0.411	0.056	0.558	7.306	0.000
2	Turnover Intention	(Constant)	16.9	1.873		9.023	0.000
		Kreativitas	-0.105	0.053	-0.201	-1.99	0.049
		Kepuasan Kerja	-0.197	0.071	-0.278	-2.758	0.007

Sumber : Data primer yang diolah, 2018.

Pembahasan

Hipotesis 1 memiliki tujuan untuk menguji apakah kreativitas memprediksi *turnover intention*. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi 0,049 ($sig < 0,05$) yang berarti kreativitas berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Dan nilai T -1,99 yang berarti kreativitas bertanda negatif terhadap *turnover intention*, jadi semakin besar kreativitas maka keinginan karyawan untuk melakukan *turnover intention* semakin kecil. Demikian pula sebaliknya, semakin kecil kreativitas maka akan semakin besar keinginan karyawan untuk melakukan *turnover intention*. Berdasarkan penjelasan tersebut maka Hipotesis 1 : “Kreativitas memprediksi *turnover intention*” diterima.

Hasil ini bertolak belakang dengan temuan Tongchaiprasit & Ariyabuddhiphongs (2006) yang mengatakan bahwa yang mengatakan bahwa kreativitas tidak memprediksi *turnover intention*. Akan tetapi, hasil penelitian saat ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Robinson dan Beesley bahwa kreativitas mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention*.

Hipotesis 2 bertujuan untuk menguji, apakah kepuasan kerja memprediksi hubungan antara kreativitas dan *turnover intention*. Hubungan tersebut dibagi ke dalam dua interaksi yang pertama (Model 1) dilihat apakah terdapat pengaruh kreativitas terhadap kepuasan kerja, selanjutnya (Model 2) apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Dapat dilihat pada Tabel IV.19 Hasil Analisis Regresi Variabel Penelitian.

Pada model 1 Variabel kreativitas mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,000 ($sig < 0,05$) yang berarti kreativitas berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dan nilai T sebesar 7,306 yang berarti kreativitas bertanda positif terhadap kepuasan kerja, jadi semakin besar kreativitas maka karyawan memiliki kepuasan kerja yang semakin besar demikian pula sebaliknya, semakin kecil kreativitas maka akan semakin kecil pula kepuasan kerjanya. Berdasarkan penjelasan diatas maka disimpulkan: “kreativitas berpengaruh terhadap kepuasan kerja”

Pada model 2 Variabel kepuasan kerja mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,049 ($sig < 0,05$), hal ini berarti kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Dan nilai T sebesar -1,99 yang berarti kepuasan kerja bertanda negatif terhadap *turnover intention*, jadi semakin besar kepuasan kerja maka keinginan karyawan melakukan *turnover intention* semakin kecil demikian pula sebaliknya, semakin kecil kepuasan kerja maka keinginan karyawan melakukan *turn over intention* akan semakin besar. Berdasarkan penjelasan diatas maka disimpulkan: “kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*”.

Kedua kesimpulan yang telah dipaparkan di atas dapat dirangkum menjadi satu yaitu kreativitas mampu meningkatkan kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan karyawan melakukan *turnover intention*. Menurut Baron & Kenny (1986) salah satu syarat mediasi pada pengujian bersama variabel independen (kreativitas) dan variabel mediasi (kepuasan kerja) pada variabel dependen (*turnover intention*) adalah variabel mediasi (kepuasan kerja) harus berpengaruh pada variabel dependen (*turnover intention*). Dalam penelitian ini ketika dilakukan uji *turnover intention* dengan dua variabel kreativitas dan kepuasan kerja, kepuasan kerja terbukti berpengaruh terhadap *turnover intention*, dengan begitu salah satu syarat pemediasi Baron & Kenny terpenuhi. Maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 : “Kepuasan kerja memediasi hubungan antara kreativitas dan *turnover intention*” diterima. Hal ini berarti

ada efek langsung kreativitas pada *turnover intention* melalui mediasi kepuasan kerja. Hasil perhitungan telah terbukti bahwa kreativitas berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention* sehingga perananan kepuasan kerja sebagai mediator tidak sepenuhnya yaitu hanya sebagai mediator parsial. Hasil penelitian ini berbeda dengan temuan Tongchaiprasit & Ariyabuddhiphongs (2016) yang mengatakan bahwa kreativitas memprediksi kepuasan kerja, tetapi kepuasan kerja tidak memprediksi *turnover intention*.

H₂ dari penelitian ini diterima bisa disebabkan karena karyawan *Divisi Design Grafis* mapapun Divisi kreatif lainnya dapat mengekspresikan kreativitasnya pada bagian pekerjaan yang dirasa sudah sesuai dengan kemampuannya. Contohnya : apabila karyawan yang memiliki kemampuan dalam mendesain visual ditempatkan pada bagian *Design Grafis*, maka bisa dikatakan bahwa seorang karyawan bekerja sudah sesuai dengan passionnya, dan akan merasa puas sehingga merasa enggan meninggalkan perusahaan atau berniat untuk meninggalkan perusahaan. Hal ini yang menyebabkan kreativitas berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan *turnover intention*.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada karyawan perusahaan media di Surakarta mengenai pengaruh kreativitas pada *turnover intention* dan pengaruh kreativitas pada *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai pemediator, dapat disimpulkan sebagai berikut :

Kreativitas akan memprediksi *turnover intention*. Hasil ini bertolak belakang dengan temuan Tongchaiprasit & Ariyabuddhiphongs (2016) yang mengatakan bahwa kreativitas tidak memprediksi *turnover intention*. Hal ini mengindikasikan bahwa setting penelitian pada karyawan perusahaan media di Surakarta menunjukkan semakin tinggi kreativitas pada karyawan perusahaan media di Surakarta bagian *Design Grafis* dan lain-lain maka *turnover intention* akan semakin rendah.

Kepuasan kerja akan memprediksi hubungan antara kreativitas dan *turnover intention*. Hasil penelitian ini berbeda dengan temuan Tongchaiprasit & Ariyabuddhiphongs (2016) yang mengatakan bahwa kreativitas memprediksi kepuasan kerja, tetapi kepuasan kerja tidak memprediksi *turnover intention*. Hal ini mengindikasikan bahwa setting penelitian pada karyawan perusahaan media di Surakarta menunjukkan kreativitas mampu meningkatkan kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Saran untuk penelitian selanjutnya yaitu sebaiknya lebih mengeksplorasi kembali variabel mediasi selain dari kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi hubungan antara kreativitas dan *turnover intention*. Selain itu, peneliti selanjutnya disarankan dapat mengambil setting penelitian pada bidang yang lain. Kemudian, peneliti selanjutnya disarankan dapat meneliti efek moderasi kepuasan kerja pada hubungan kreativitas dan *turnover intention*.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraiz, Aneela, Tahira Malik Tabassum, Sobia Raja dan Muhammad Jawad. 2012. Empowerment Effects and Employees Job Satisfaction. *Academic Research International* 3 (3): 392-400.
- Baron, R. M. and Kenny, D. A. 1986. The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical

- Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Barrère, C. 2013. Heritage as a Basis for Creativity in Creative Industries: The Case of Taste Industries. *Mind Soc.* 12 (1), 167-176.
- Chuang, N. K., Yin, D., Dellmann-Jenkins, M. 2009. Intrinsic and Extrinsic Factors Impacting Casino Hotel Chef's Job Satisfaction, *Int. J. Contemp. Hospitality Manage.* 21 (3), 323-340.
- Evans, James R. 1991. *Creative Thinking in the Decision and Management Sciences*. Cincinnati, OH: South-Western Publishing.
- Ferdinand, Augusty. 2011. *Metode Penelitian Manajemen*. Edisi 3. Semarang: CV. Indoprint.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS Edisi 3*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair et al. 1998. *Multivariate Data Analysis, Fifth Edition*. Prentice Hall, Upper Saddle River : New Jersey.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Khorshidi, Seyed Abdolmajid, Farzanehseifi Abdoli, dan Seyed Alireza Khorshidi. 2013. Identify Factors Affecting Organizational Creativity: A Literature Review. *International Research Journal of Applied and Basic Sciences* 4 (5): 1214-1220.
- Kuncoro Mudrajad. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Luthans, Fred. 1998. *Organizational Behavior 8th edition*. New York: McGraw-Hill.
- Mathis, Robert. L dan Jackson, John, H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Munandar, Utami. 2009. *Pengembangan Kreativitas Anak Berbakat*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mobley, W. H. 1986. *Pergantian Karyawan: Sebab-Akibat dan Pengendaliannya*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Robinson, R.N.S., Beesley, L.G. 2010. Linkages between Creativity and Intention to Quit: an Occupational Study of Chefs. *Tourism Manage.* 31 (6), 765-776.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi, Edisi Kesepuluh*. PT Indeks: Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. 2009. *Organizational Behavior*. Edisi 13. USA: Pearson International Edition, Prentice -Hall.
- Robbins, Stephen P. 1993. *Organizational Behavior*. Edisi 16. New Jersey.
- Robbins, Stephen. P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi ke-12. Jakarta: Salemba Empat.
- Sarwono, Jonathan. 2010. *Belajar Statistik Menjadi Mudah dan Cepat*. Pasw Statistic 18. Penerbit ANDI.
- Sekaran, U. 2000. *Research Method For Bussines: A skill Building Aproach*. Third Edition, New York, John Wiley & Sons, Inc.
- Sekaran, Uma. 2003. *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Edisi 4. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, U. 2006. *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Edisi 4. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung, Cetakan Ketiga. Bandung: Alfabeta.

- Sumarmi, Murti dan Salamah Wahyuni. 2006. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Indriantoro, N. dan Supomo, B. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta : BPFE
- Tiwari, Pankaj dan Saxena, Karunesh. 2012. *Human Resource Management Practices: a Comprehensive Review Pakistan Business Review*: 669-705.
- Tongchaiprasit, P. dan Ariyabuddhiphongs, V. 2016. Creativity and Turnover Intention among Hotel Chefs: The Mediating Effects of Job Satisfaction and Job Stress. *International Journal of Hospitality Management* 55 (2016) 33-40
- Umar. 2004. *Metode Riset Ilmu Administrasi*. Jakarta: Gramedia.
- Wibowo. 2013. *Perilaku dalam Organisasi. Cetakan Kesatu*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Widodo, Rohadi. 2010. Analisis Pengaruh Keamanan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention serta Dampaknya pada Karyawan Outsourcing. *Tesis*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Young, L. M. 1994. Managing creative people. *Journal of Creative Behavior*, Vol. 28, pp. 16-20.