AL-DYAS
Jurnal Inovasi dan Pengabdian kepada Masyarakat

p-ISSN : 2964-4992
e-ISSN : 2964-4984

Terindeks : Dimensions, Scilit, Lens, Crossref, Semantic, Garuda, Google, Base, etc.

https://doi.org/10.58578/aldyas.v4i1.4345

DUKUNGAN MANAJERIAL SEBAGAI FAKTOR PENDORONG KREATIVITAS KARYAWAN: STUDI KASUS DI PT BYRNECUT INDONESIA

Managerial Support as a Driving Factor for Employee Creativity: A Case Study at PT Byrnecut Indonesia

Yessica Pauline Riani Purba & Iriani Ismail
Universitas Trunojoyo Madura
paulinechika7@gmail.com; iriani.ismail@trunojoyo.ac.id

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Nov 15, 2024	Dec 1, 2024	Dec 10, 2024	Dec 15, 2024

Abstract

This study aims to identify the effect of managerial support on employee creativity levels. The background of this research is the need for companies in the mining industry to continually innovate and face operational challenges. This research employed a qualitative approach with a case study method, where data was collected through in-depth interviews with employees and managers of PT Byrnecut Indonesia. The results show that managerial support, whether in the form of resources, guidance, or feedback, plays an important role in facilitating employee creativity. Employees who receive good managerial support tend to be more motivated to generate new ideas and contribute to company innovation. The conclusion of this study confirms the importance of management's role in creating an environment conducive to creativity, which ultimately contributes to organizational success.

Keywords: Managerial Support, Employee Creativity, Organizational Innovation

Jurnal Al-DYAS is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh dukungan manajerial terhadap tingkat kreativitas karyawan. Latar belakang penelitian ini adalah kebutuhan perusahaan di industri pertambangan untuk terus berinovasi dan menghadapi tantangan operasional. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus, di mana data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan karyawan dan manajer PT Byrnecut Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan manajerial, baik dalam bentuk sumber daya, bimbingan, maupun umpan balik, memainkan peran penting dalam memfasilitasi kreativitas karyawan. Karyawan yang menerima dukungan manajerial yang baik cenderung lebih termotivasi untuk menghasilkan ide-ide baru dan berkontribusi pada inovasi perusahaan. Kesimpulan dari penelitian ini menegaskan pentingnya peran manajemen dalam menciptakan lingkungan yang kondusif bagi kreativitas, yang pada akhirnya berkontribusi pada kesuksesan organisasi.

Kata Kunci : Dukungan manajerial, Kreativitas karyawan, Inovasi organisasi

PENDAHULUAN

Di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat dan dinamika pasar yang terus berubah, perusahaan dituntut untuk terus berinovasi agar tetap relevan dan unggul. Dukungan manajerial menjadi salah satu faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendorong kreativitas karyawan. Kreativitas karyawan memainkan peran krusial dalam menghasilkan ide-ide baru, mengembangkan produk, meningkatkan proses internal, serta menyusun strategi bisnis yang lebih efektif (Semiawan, 2013). Menurut Semiawan (2013), kreativitas merupakan kemampuan menghasilkan gagasan baru dan menerapkannya dalam pemecahan masalah.

Dukungan manajerial berperan penting dalam mendorong kreativitas karyawan. Teori-teori manajemen, seperti teori dua faktor Herzberg dan model kreativitas Amabile, menekankan pentingnya faktor-faktor eksternal seperti bimbingan, sumber daya, dan umpan balik untuk memfasilitasi inovasi. Penelitian sebelumnya oleh Shalley & Gilson (2004) juga menunjukkan bahwa dukungan manajerial yang kuat dapat meningkatkan motivasi intrinsik karyawan dan memicu kreativitas. Penelitian ini berfokus pada peran dukungan manajerial sebagai faktor yang mendorong kreativitas karyawan di PT Byrnecut Indonesia, sebuah perusahaan pertambangan bawah tanah yang merupakan bagian dari Byrnecut Group, perusahaan global yang berbasis di Australia. Dukungan ini dapat berupa pengalokasian sumber daya yang tepat, pemberian arahan yang jelas, serta pemantauan dan evaluasi yang berkelanjutan. Sebagaimana dinyatakan oleh Robbins dan Judge (2013), kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan lingkungan yang kondusif bagi inovasi melalui pemberian

dukungan yang strategis dan komprehensif. Penelitian ini menggunakan metode studi kasus dengan pendekatan kualitatif melalui wawancara mendalam dengan karyawan dan manajer di PT Byrnecut Indonesia.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana dukungan manajerial mempengaruhi kreativitas karyawan di PT Byrnecut Indonesia. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi PT Byrnecut Indonesia dalam meningkatkan kinerja organisasi melalui inovasi yang didorong oleh kreativitas karyawan.

Tinjauan Pustaka

1. Dukungan Manajerial

Dukungan manajerial mencakup segala bentuk bantuan yang diberikan oleh manajemen kepada karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Dukungan ini bisa berupa penyediaan fasilitas, bimbingan, pelatihan, dan sumber daya lainnya yang mendukung kinerja karyawan (Mintzberg, 1989). Dukungan manajerial memiliki peran krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Robbins (2003), manajer yang aktif dalam memberikan dukungan dan umpan balik secara teratur kepada karyawan dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja. Diamantidis dan Chatzoglou (2018) mengemukakan bahwa karyawan dapat mempercayai dan mengandalkan supervisor atau atasannya di tempat mereka bekerja. Dengan kata lain, perusahaan memandang karyawan dari sisi humanistik, bukan seperti robot penghasil produk dan jasa semata, melainkan sebagai individu yang membutuhkan arahan dan asistensi dalam pekerjaan mereka agar berjalan efektif dan efisien (Imam, Novandari, & Wulandari, 2020). Pulakos (2004) dan Armstrong (2020) percaya bahwa dukungan manajerial merupakan suatu kondisi yang diyakini penting untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan. Delaney dan Huselid (1996) juga menyebutkan bahwa hasil kinerja karyawan bergantung pada bagaimana seorang manajer berhubungan dengan karyawannya. Para manajer yang memberikan umpan balik secara adil dan akurat terhadap kinerja karyawan dapat secara signifikan meningkatkan kinerja individu (Trinka, 2005). Dengan demikian dukungan manajerial adalah sejauh mana manajemen mendukung seorang karyawan dalam kinerja pekerjaannya (Parker, 2006).

Delaney dan Huselid (1996) yang telah melakukan uji analisis di 590 perusahaan nirlaba dan non-nirlaba dari Organisasi Nasional Survey membuktikan bahwa dukungan manajer dapat secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan dan hasil bisnis. Diamantidis

dan Chatzoglou (2018) juga melakukan penelitian terhadap karyawan dan Direktur SDM pada industri manufaktur skala kecil dan menengah di Yunani dan ditemukan bahwa dukungan manajerial memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Khalid (2020) juga menunjukkan bahwa dukungan manajerial berhubungan positif terhadap kinerja karyawan di sektor Perguruan Tinggi di Arab Saudi.

2. Kreativitas Karyawan

Kreativitas adalah jenis kinerja yang sangat dihargai oleh organisasi karena menstimulasi pembagian ide (Ambile & Fisher, 2009). Kreativitas karyawan adalah kemampuan seorang karyawan untuk menghasilkan ide-ide baru, solusi inovatif untuk masalah, dan pendekatan kreatif dalam pekerjaan mereka sehari-hari. Kreativitas ini bisa berasal dari individu maupun hasil dari kolaborasi tim. Orang yang merasa termotivasi, dan tergugah, terutama oleh kegembiraan, kepuasan, tantangan, dan komitmen untuk bekerja pada diri mereka sendiri, akan menjadi sangat kreatif. Dengan membantu memberikan semangat kerja, seorang manajer mampu memberikan pengaruh atas tingkat kreativitas karyawannya dalam organisasi. Manusia dapat memacu kreativitas untuk muncul. (Venus Lurekke & Ferinia, 2023). Kaveski & Beated (2020) telah menegaskan bahwa kreativitas individu secara positif memengaruhi kinerja. Mereka telah mengakui studi yang ada yang menjelaskan hubungan positif antara kreativitas karyawan dan prestasi kerja. Temuan tersebut menekankan pentingnya kreativitas individu dalam organisasi (Parjanen, 2012) untuk meningkatkan kinerja mereka. Kreativitas terdiri dari pengalaman-titik awal dari semua pekerjaan kreatif-dan pengetahuan tentang domain tertentu, yang dipengaruhi oleh pendidikan formal dan informal individu, serta keterampilan motorik, kognitif, dan perseptual mereka (Dul & Ceylan, 2010). Berpikir kreatif menambah nilai pada kinerja kreatif dan membuka perspektif baru untuk pemecahan masalah berdasarkan evolusi yang sedang berlangsung dari sesuatu yang telah ada (Gong et al., 2009).

METODE

Dalam penelitian ini akan dijelaskan dukungan manajerial sebagai variabel independent terhadap kreativitas karyawan sebagai variabel dependen. Penelitian ini menggunakan metodologi kualitatif. Penelitian ini dilakukan terhadap PT. Byrnecut

Indonesia yang terletak di DKI Jakarta. Populasi penelitian ini adalah karyawan di PT. Byrnecut Indonesia dengan jumlah 3 orang. Metode pengambilan data dengan wawancara terstruktur. Peneliti menggunakan Teknik penentuan sampel yaitu purposive sampling dengan kuota sampling. Kriteria atau pertimbangan tertentu yaitu karyawan minimal 1 tahun mejabat dan juga merupakan gen milenial yaitu yang lahir antara awal 1980-an hingga karena generasi milenial merupakan bagian besar dari angkatan kerja saat ini. Dengan memahami pandangan dan pengalaman mereka, peneliti dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang mendorong kreativitas di lingkungan kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Dukungan Manajerial sebagai Pemicu Kreativitas Karyawan

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan PT Byrnecut Indonesia, salah satu bentuk utama dukungan manajerial yang dianggap signifikan dalam mendorong kreativitas adalah penyediaan fasilitas. Informan menyatakan bahwa manajemen secara aktif mendukung inovasi dengan menyediakan sarana dan prasarana yang memadai untuk mendukung ide-ide kreatif. ditemukan bahwa mayoritas karyawan menganggap dukungan manajerial sebagai faktor yang sangat penting dalam memfasilitasi kreativitas mereka. Dukungan ini hadir dalam berbagai bentuk, seperti komunikasi terbuka dan penyediaan sarana untuk eksperimen ide-ide baru.

Fasilitas ini mencakup peralatan modern, akses ke perangkat lunak khusus, serta ruang kerja yang dirancang untuk kenyamanan bekerja. Dukungan semacam ini memberikan ruang bagi karyawan untuk mengeksplorasi ide-ide baru dan menerapkannya dalam proyek-proyek yang mereka kerjakan. Selain itu, beberapa informan menyoroti bahwa penyediaan fasilitas yang memadai membuat mereka merasa didukung secara nyata, baik dari segi materi maupun non-materi.

Temuan ini sejalan dengan teori S.K. Singh, M. Del Giudice, S.Y. Tarba, P. De Bernard (2019), yang menyatakan bahwa dukungan manajemen adalah faktor internal yang sangat penting untuk mencapai kinerja proyek. Dukungan berupa komunikasi terbuka (open to discuss) dan penyediaan sarana bereksperimen di PT Byrnecut Indonesia memungkinkan karyawan untuk merasa bebas mengekspresikan ide-ide mereka tanpa takut gagal. Hal ini penting karena dalam konteks industri pertambangan, sering kali inovasi menghadapi tantangan regulasi ketat dan prioritas pada keselamatan kerja.

2. Hambatan dalam Pelaksanaan Dukungan Manajerial

Meskipun dukungan manajerial dinilai positif oleh sebagian besar karyawan, terdapat beberapa tantangan yang diungkapkan oleh informan, terutama dalam hal keterbatasan kebebasan pengambilan keputusan. Tiga karyawan merasa bahwa meskipun ide-ide kreatif diterima, eksekusi ide tersebut sering kali terhambat oleh struktur hierarki yang kaku dan proses persetujuan yang panjang.

Keterbatasan ini memperlihatkan adanya ketegangan antara kebutuhan untuk inovasi dan realitas operasional dalam perusahaan besar seperti PT Byrnecut Indonesia. Hal ini sesuai dengan temuan Carmeli et al. (2010) yang menunjukkan bahwa struktur organisasi yang terlalu birokratis dapat menghambat kreativitas karena proses pengambilan keputusan yang lamban.

3. Implikasi Dukungan Manajerial Terhadap Kinerja dan Inovasi

Dukungan manajerial yang efektif berperan penting dalam meningkatkan kinerja dan inovasi perusahaan. Dalam wawancara dijelaskan bahwa perusahaan memberikan kebebasan kepada karyawannya untuk bekerja secara mandiri dan mengambil keputusan sendiri. Hal ini menciptakan lingkungan yang menumbuhkan kreativitas, di mana karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan solusi inovatif terhadap masalah yang mereka hadapi.

Kepercayaan yang ditunjukkan oleh manajemen memungkinkan karyawan untuk menyadari situasi dan mengembangkan ide untuk memecahkan masalah. Namun, meskipun memiliki otonomi, penting bagi perusahaan untuk memastikan struktur yang jelas agar hasil yang dicapai sejalan dengan tujuan organisasi. ukungan manajemen yang seimbang antara kebebasan dan ketertiban dapat meningkatkan produktivitas dan inovasi, sehingga menciptakan sinergi positif bagi pengembangan usaha.

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan-temuan di atas, dapat disimpulkan bahwa dukungan manajerial di PT Byrnecut Indonesia memainkan peran penting dalam mendorong kreativitas karyawan. Namun, hambatan berupa struktur hierarki yang kaku dan birokrasi yang panjang perlu mendapatkan perhatian khusus. Perusahaan perlu mempertimbangkan untuk mengurangi

birokrasi dalam proses pengambilan keputusan guna mempercepat implementasi ide-ide kreatif.

Sebagai saran, perusahaan dapat menciptakan jalur persetujuan yang lebih fleksibel untuk inovasi yang bersifat non-rutin, atau memberikan otonomi lebih besar kepada karyawan dalam menerapkan ide-ide mereka. Langkah ini diyakini dapat meningkatkan kreativitas serta mempercepat inovasi di lingkungan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Ardansyah, A., & Aurora, M. (2024). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Dukungan Manajerial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, *4*(4), 9278–9290. https://doi.org/10.31004/innovative.v4i4.13481

Arifianto, A., Christanti, R. S., & Abdullah, T. M. K. (2023). Pengaruh dukungan manajerial & imbalan terhadap kinerja karyawan: Komitmen sebagai mediator. *Cakrawala: Repositori IMWI*, 6(4), 782.

Edholianansyah, E., Usman, B., Heryati, H., & Suhada, S. (2022). Pengaruh kemampuan kerja dan kreativitas terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Ogan Ilir. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 19(2), Juli.

Hariani, D., Purbandari, T., & Mujilan, A. (2013). Dukungan manajerial dan budaya organisasi untuk menuju efektivitas sistem informasi. *JRMA (Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi)*, 1(2), 29-36.

Ismail, I. (2008). Pengaruh budaya organisasi terhadap kepemimpinan dan kinerja karyawan pemerintah Kabupaten-Kabupaten di Madura. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 12(1), 18-36.

Lisan, P., Hosnaidah, S., & Ismail, I. (2024). *Manajemen kinerja: Teori dan aplikasi*. Penerbit KBM Indonesia. ISBN: 9786234997927.

Misdiono, A., Suhada, & Sinarti, T. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Kecamatan Rawas Ulu Kabupaten Musi Rawas Utara. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 18(3), Oktober.

S.K. Singh, M. Del Giudice, S.Y. Tarba, P. De Bernardi, Top management team shared leadership, market-oriented culture, innovation capability, and firm performance, IEEE Trans. Eng. Manag. (2019) 1–11, https://doi.org/10.1109/tem.2019.2946608.

Venus Lurekke, C., & Ferinia, R. (2023). Kreativitas karyawan sebagai variabel mediasi antara motivasi dan kinerja karyawan. *Perspektif: Jurnal Ekonomi & Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika*, 21(1), 79. https://doi.org/10.31294/jp.v21i1.