

## **PENGARUH KREATIVITAS DAN INOVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN MNC ANIMASI**

**Yollanda Dwi Sagita <sup>1)</sup>**

**1) Mahasiswa Program Studi Manajemen FE UNKRIS**

**Amanda Setiorini <sup>2)</sup>**

**2) Dosen Program Studi Manajemen FE UNKRIS**

**Alamat: Kampus UNKRIS, Jatiwaringin Jakarta Timur**

**Email: [amanda.setiorini@unkris.ac.id](mailto:amanda.setiorini@unkris.ac.id)**

***Abstract:** The purpose of this study was to determine the effect of creativity and innovation on job satisfaction of PT. MNC Animation. This research was conducted on 68 respondents to employees of PT. MNC Animation in Jakarta. Obtaining data results using a questionnaire with a differential semantic scale. The analysis technique uses multiple and simple linear regression. Based on the test results found that creativity and innovation simultaneously have a significant effect on employee job satisfaction. In contrast to creativity which does not have a partial effect. However, innovation has an effect on job satisfaction partially.*

***Keywords:** Creativity, innovation and job satisfaction*

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia di Indonesia begitu besar, tetapi dari segi mutu, wajib diakui terdapatnya ketertinggalan bila dibanding negara- negara di dunia. Saat sebelum berinovasi, kita wajib kreatif terlebih dulu sebab jiwa kreatif ini yang mendesak terciptanya inovasi- inovasi baru. Mutu seniman animasi Indonesia yang wajib sanggup bersaing secara internasional jadi salah satu aspek penentu keberhasilan serta pertumbuhan industri animasi kita.

MNC Animasi merupakan salah satu anak industri dari MNC Group, yang berfokus guna meningkatkan animasi lokal. MNC Animasi sudah memproduksi banyak animasi yang di tayangkan di kancah dunia. Dalam kurun waktu singkat, KIKO sudah menjadi “Animasi Series 3D CGI Terbaik di Indonesia”, MNC Animasi mempunyai kurang lebih 200 lokal artist dan bekerja sama dengan beberapa studio Internasional. MNC Animasi didukung oleh kemajuan teknologi untuk menghasilkan animasi berstandar Internasional. Saat ini, KIKO menjadi salah satu karakter animasi yang sangat terkenal di kalangan anak-anak. Seiring berjalannya waktu, MNC Animasi juga memproduksi animasi TITUS, Zak Storms, Dinda Novi, Bima S, dll.

Di MNC Animasi, terdapat permasalahan kurangnya kreativitas dan inovasi. Hal ini disebabkan oleh banyak hal seperti lingkungan dan kurangnya pengetahuan yang dimiliki oleh para karyawan. Sehingga banyak karyawan yang cepat merasa bosan dan menyerah pada pekerjaan. Di sisi lain, kurangnya perhatian atau bimbingan dari atasan masing masing.

Sebanarnya kesempatan industri kreatif animasi sangat menjanjikan pekerjaan masa depan. Peluang ini wajib dimanfaatkan oleh generasi muda dalam menaikkan energi saing, terutama di industri animasi. Telah banyak produk animasi yang diciptakan di Tanah Air serta disiarkan dalam wujud film di TV, media *streamings*, ataupun layar lebar (film bioskop).

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kreativitas dan motivasi terhadap kepuasan kerja di MNC Animasi.

## LANDASAN TEORI

### Kreativitas

Kreativitas merupakan keahlian dalam menciptakan kebaruan serta sanggup menanggulangi permasalahan dengan metode yang gemilang. Dalam kreativitas inilah individu seorang senantiasa beranggapan positif guna menciptakan perihal yang baru yang orisinal dengan menghasilkan sistem serta produk. Seluruhnya ini nantinya akan menciptakan konsep ataupun cipta kreatif pada seseorang tersebut (Campbell 2017). Kreativitas bisa dimaksud: 1) Keahlian menjawab, menjawab serta membagikan jalur keluar seluruh pemecahan yang terdapat; 2) Keahlian dalam proses menyelesaikan masalah; 3) Keahlian intelegensi, *style* kognitif, serta karakter/ motivasi; 4) Keahlian guna menciptakan ataupun mencipta suatu hal baru. Karena kreativitas ini didasari dengan: kebebasan, kelancaran, kepandaian, serta keahlian.

Indikator kreativitas menurut penanda kreativitas bagi Torrance (2017) dilihat dari dua aspek, ialah kognitif serta afektif. Awal, aspek kognitif; kemampuan berpikir harus sejalan dengan identitas kreatif, yang diisyaratkan dengan terdapatnya sebagian keahlian tertentu, semacam: keahlian berpikir mudah (*fluency*), berpikir luwes/fleksibel (*flexibility*), berpikir otentik (*originality*), keahlian memerinci (*elaboration*), serta keahlian memperhitungkan (*evaluation*). Makin kreatif seorang, hingga identitas ini akan menempel pada dirinya.

Menurut Diknas, kalau penanda siswa kreatif, ialah: 1) Keingintahuan yang besar. 2) Mempertanyakan hal yang penting dan bernilai. 3) Memberikan ide dalam pemecahan masalah. 4) Berani berkomentar. 5) Menghagai pendapat sesama. 6) Memiliki pendirian teguh pada pendapat sendiri dan tidak terpengaruh oleh orang lain. 7) Humor yang tidak terkesan memaksa. 8) Imajinasi yang kuat. 9) Mampu dan berani berpendapat walau berbeda dari yang lain. 10) Sangup bekerja mandiri. 11) Senang dalam membuat atau menciptakan hal hal baru. 12) Mampu meningkatkan keahlian.

Menurut Munandar dalam Ali dan Asrori, (2017), mengemukakan kalau faktor-faktor yang mempengaruhi kreativitas merupakan umur, tingkatan pembelajaran orang tua, sarana yang ada, serta pemakaian waktu luang. Sebaliknya Hurlock (2018) berkomentar kalau terdapat sebagian keadaan yang bisa tingkatkan kreativitas, ialah: 1) Waktu; Pengaturan waktu yang baik bisa menolong seorang dalam meningkatkan berpikir kreatif. 2) Peluang menyendiri; Dalam meningkatkan kreativitas, seseorang membutuhkan ruang menyendiri agar inspirasi bisa datang secara perlahan. 3) Dorongan; Dorongan atau dukungan sangat diperlukan dalam proses mengembangkan kreativitas, contohnya dorongan atau dukungan dari sekitar. 4) Sarana; Sarana yang bagus dan layak sangat dibutuhkan agar seseorang dapat memacu diri dalam bereksperimen. 5) Rangsangan dari lingkungan; Lingkungan wajib memicu kreativitas dengan membagikan tutorial serta dorongan guna memakai fasilitas yang hendak mendesak kreativitas. 6) Peluang guna mendapatkan pengetahuan; Meningkatkan *skill* atau pengetahuan merupakan jalan terbaik dalam mengembangkan kreativitas.

### Inovasi

Kata inovasi yang berarti pembaruan serta pergantian. Inovasi dapat diartikan sebagai “proses” dan atau “hasil” pengembangan untuk menghasilkan ataupun membetulkan produk (benda serta/ ataupun jasa), proses, serta sistem yang baru, yang

membagikan nilai yang berarti ataupun secara signifikan (paling utama ekonomi serta sosial).

Larsen, and Lewis, (2017) menerangkan kalau salah satu kepribadian yang sangat bernilai merupakan kemampuannya berinovasi. Tanpa terdapatnya inovasi industri tidak akan bisa bertahan lama. Perihal ini diakibatkan kebutuhan, kemauan, serta permintaan pelanggan berubah-ubah. Pelanggan tidak selamanya hendak mengonsumsi produk yang sama. Pelanggan hendak mencari produk lain dari industri lain yang dirasakan bisa memuaskan kebutuhan mereka. Guna seperti itu dibutuhkan adanya inovasi terus menerus bila industri hendak berlangsung lebih lanjut serta senantiasa berdiri dengan usahanya. Inovasi merupakan suatu yang berkenaan dengan benda, jasa ataupun inspirasi yang dirasakan baru oleh seorang. Walaupun ide tersebut sudah lama terdapat namun ini bisa dikatakan sesuatu inovasi untuk orang yang baru memandang ataupun merasakannya.

Bagi Rogers (2018) inovasi bisa ditunjang oleh beberapa faktor: 1) Kemauan merubah diri. 2) Kebebasan dalam mengekspresikan sesuatu. 3) Adanya tutor yang bisa membantu mengembangkan ide. 4) Fasilitas yang memadai. 5) Lingkungan yang nyaman. Ada pula bagi Hageen dalam Suryana (2018) mengemukakan ciri-ciri inovasi yang kreatif sebagai berikut: 1) *Openness to experience*, ialah terbuka terhadap pengalaman. Dia senantiasa berminat dan tanggap terhadap gejala disekitar kehidupannya dan sadar bahwa yang didalamnya terhadap orang yang berperilaku sistematis. 2) *Creative imagination*, yaitu kreatif dalam berimajinasi. Wirausaha memiliki keahlian guna bekerja dengan penuh imajinasi. 3) *Confidence and content in one's own evaluation*, yaitu cakap dan memiliki kepercayaan atas evaluasi dirinya serta teguh pendirian. 4) *Satisfaction in Facing and attacking problems and in resolving confusion or inconsistency*, yaitu selalu memiliki kepuasan dalam menghadapi dan membongkar permasalahan. 5) *Has a duty to responsibility to achieve*, yaitu memiliki tugas dan rasa tanggung jawab guna berprestasi. 6) *Intelligence and energetic*, yaitu penuh daya imajinasi dan memiliki kecerdasan.

Banyak sekali indikator dalam berjalannya suatu inovasi diantaranya adalah saat berjalannya suatu inovasi, dibutuhkan keterbukaan terhadap pengalaman, harus selalu tanggap terhadap sesuatu yang baru. Keterampilan dalam berimajinasi atau bekerja dalam penuh imajinasi. Selain itu dibutuhkan pula kecakapan dan keyakinan atas penilaian diri sendiri. Memiliki kemampuan dalam memecahkan suatu masalah. Yang terakhir harus memiliki rasa tanggung jawab untuk berprestasi.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan merupakan sesuatu perihal yang bisa pengaruhi sikap kerja, kelambanan kerja, ketidakhadiran, serta keluar masuknya pegawai. Berikutnya bersumber dari sumber energi serta pemicu kepuasan sebab kepuasan sangat berarti guna meningkatkan kinerja perorangan. Besar rendahnya kepuasan kerja tersebut bisa memberikan imbas yang tidak sama. Hal itu sangat bergantung pada perilaku mental orang yang bersangkutan sebagaimana Roe dan Byars dalam Priansa, (2016) melaporkan jika kepuasan kerja yang besar akan mendesak terwujudnya tujuan organisasi secara efisien. Sedangkan tingkatan kepuasan kerja yang rendah menggambarkan ancaman yang hendak membawa kehancuran ataupun kemunduran untuk organisasi, secara cepat ataupun perlahan.

Robbins dalam Priansa, (2016) mengemukakan, bahwa kepuasan kerja sebagai sesuatu perilaku universal seseorang orang terhadap pekerjaannya. Demikian pula Gibson, *et al*, dalam Priansa, (2016) melaporkan, kalau kepuasan kerja yakni perilaku seseorang terhadap pelayanan mereka, perilaku itu berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya. Begitu pula dengan George dan Jones (Priansa, 2016) kepuasan kerja ialah

sekumpulan perasaan, kepercayaan, serta benak tentang bagaimana reaksi terhadap pekerjaannya.

Tiap orang yang bekerja senantiasa mengharapkan mendapatkan kepuasan kerja di tempat mereka bekerja. Pada dasarnya tingkatan kepuasan kerja itu tergantung pada tiap orang. Semakin banyak aspek pekerjaan yang cocok akan semakin besar tingkatan kepuasan kerja yang di rasakan oleh para pegawai. Hingga bisa disimpulkan kalau kepuasan kerja merupakan perasaan puas ataupun mengasyikkan individu terhadap pekerjaan cocok dengan aspek- aspek dari pekerjaan itu sendiri, semacam pendapatan yang diterima, peluang untuk promosi serta pengembangan karir, mutu supervisor dan ikatan dengan rekan kerja ataupun area kerja.

Banyak aspek yang sudah diteliti sebagai faktor- faktor yang bisa jadi memastikan kepuasan kerja. Salah satunya bagi As' angkatan darat (AD), Priansa, (2016) melaporkan faktor- faktor yang pengaruhi kepuasan kerja yaitu: 1) Aspek Psikologi; Ialah aspek yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai, yang meliputi: atensi, ketentraman dalam bekerja, perilaku terhadap kerja, bakat, serta keahlian. 2) Aspek Sosial; Ialah aspek yang berhubungan dengan interaksi sosial, baik antara sesama pegawai, dengan atasannya ataupun pegawai yang berbeda tipe pekerjaannya. 3) Aspek Fisik; Ialah aspek yang berhubungan dengan keadaan raga area kerja serta keadaan raga pegawai, meliputi tipe pekerjaan, pengaturan waktu kerja serta istirahat, peralatan kerja, kondisi ruangan, temperatur udara, penerangan, pertukaran udara, keadaan kesehatan pegawai, usia serta sebagainya. 4) Aspek Finansial; Ialah aspek yang berhubungan dengan jaminan dan kesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem serta besarnya pendapatan ataupun upah, jaminan sosial, macam- macam tunjangan, sarana yang diberikan, promosi serta sebagainya.

Indikator dalam kepuasan kerja sangat beragam, contohnya dari segi gaji, ilmu yang didapatkan untuk terus mengasah *skill*, lingkungan yang aman dan nyaman, manajemen perusahaan, pengawasan atau bimbingan dari atasan, tingkat sulitnya suatu pekerjaan, kontribusi rekan kerja, dan fasilitas yang di dapat dari kantor merupakan indikator atau aspek yang sangat mempengaruhi kepuasan kerja.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan kepada 68 karyawan PT. MNC Animasi, di Jakarta sebagai responden. Perolehan hasil data menggunakan kuesioner dengan skala Semantik Diferensial. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda dan sederhana. (Sugiyono, 2016)

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

#### **Hasil uji validitas**

Untuk mengukur validitas kuesioner yang diberikan kepada responden maka digunakan koefisien korelasi *product moment*. Pengujian uji validitas mempunyai kriteria evaluasi uji validitas yaitu apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka item kuesioner tersebut valid. Apabila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka dikatakan item kuesioner tidak valid. Selain itu harus dipastikan pula bahwa nilai sig harus kurang dari 0,05. Cara menentukan nilai  $r$  tabel adalah dengan ketentuan  $df = (N-2) = 68 - 2 = 66$ , dengan signifikansi 0,05 atau 5% pada nilai  $r$  tabel statistik dengan tingkat signifikansi untuk uji dua arah. Nilai  $r$  tabel sebesar 0,2387. Berdasarkan hasil uji yang di dapatkan, nilai seluruh  $r$  hitung pada kreativitas,

inovasi dan kepuasan kerja adalah > dari r tabel 0,2387. Dan besar nilai seluruh sig adalah < 0,05. Maka di dapatkan hasil yang valid atau jawaban dari para responden dinilai konsisten.

### Hasil uji reliabilitas

Uji reliabilitas dilaksanakan guna mengukur konsistensi atau tidaknya suatu kuisioner dalam penelitian. Syarat berjalannya pengujian reliabilitas yakni nilai *Cronbach Alpha* > dari 0,6. Jika nilai *Cronbach Alpha* < dari 0,60 maka data yang di hasilkan tidak reliabel. Berikut hasil dari pengujian data:

**Tabel 1: Hasil Uji Reliabilitas Variabel**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kreativitas	0.750	Reliabel
Inovasi	0.800	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.642	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data, 2021

Berdasarkan tabel 1, hasil pengujian yang di dapatkan, nilai *Cronbach Alpha* > dari 0,6. Maka data yang di hasilkan reliabel atau jawaban dari para responden dinilai konsisten.

### Analisis regresi linier berganda

**Tabel 2: Pengaruh Kreativitas dan Inovasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan MNC Animasi**

Hubungan Variabel	Parameter					
	Mult. R	R Square	Konstanta	Koef. B	Sig.	$\alpha$
Kreativitas	0.475	0.225	15.512	0.075	0.585	0.05
Inovasi				0.300	0.008	

### Pengujian Signifikansi

F hitung > F tabel = 9.463 > 3.14

Keterangan: Variabel Kepuasan Kerja

Sumber: data diolah 2021

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 15,512 + 0,075 (X_1) + 0,300 (X_2)$$

Berdasarkan tabel 2, nilai F hitung > F tabel (9,463 > 3,14), atau nilai signifikansi yang di dapat adalah sebesar 0,000 atau < 0,05 artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan kreativitas dan inovasi terhadap kepuasan kerja karyawan MNC Animasi. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.225, artinya kreativitas dan inovasi secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 22,5% kepada kepuasan kerja karyawan MNC Animasi, sedangkan sisanya sebesar 77,5% disumbangkan faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kreativitas berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan MNC Animasi, sedangkan inovasi berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kepuasan kerja karyawan MNC Animasi. Koefisien kreativitas sebesar 0,0075, artinya jika ada peningkatan kreativitas satu kali, maka kepuasan kerja karyawan MNC Animasi akan meningkat sebesar 0,494 kali atau sebaliknya dengan asumsi inovasi tidak berubah. Koefisien inovasi sebesar 0,300, artinya jika ada

peningkatan inovasi satu kali, maka kepuasan kerja karyawan MNC Animasi akan meningkat sebesar 0,300 kali atau sebaliknya, dengan asumsi kreativitas tidak berubah.

**Analisis regresi linier sederhana**

**Tabel 3: Pengaruh Kreativitas terhadap Kepuasan Kerja Karyawan MNC Animasi**

Variabel	Parameter					
	R	R Square	Konstanta	Koef. B	Sig.	$\alpha$
Kreativitas	0.369	0.136	18.269	0.332	0.002	0.05

**Pengujian Signifikansi**

t hitung > t tabel = 3.224 > 1.997

**Keterangan: Variabel Kepuasan Kerja**

**Sumber: data diolah 2021**

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 18,269 + 0,332 (X_1)$$

Berdasarkan Tabel 3, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.136, artinya kreativitas memberikan kontribusi sebesar 13,6% kepada kepuasan kerja karyawan MNC Animasi, sedangkan sisanya sebesar 86,4% disumbangkan faktor lain yang tidak diteliti. Kreativitas berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kepuasan kerja karyawan MNC Animasi. Koefisien kreativitas sebesar 0,332, artinya jika ada peningkatan kreativitas satu kali, maka kepuasan kerja karyawan MNC Animasi akan meningkat sebesar 0,332 kali atau sebaliknya. Nilai t hitung > t tabel (3,224 > 1,997), atau nilai signifikansi 0,002 lebih kecil dari 0,05, artinya ada pengaruh yang signifikan kreativitas terhadap kepuasan kerja karyawan MNC Animasi.

**Tabel 4: Pengaruh Inovasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan MNC Animasi**

Variabel	Parameter					
	R	R Square	Konstanta	Koef. B	Sig.	$\alpha$
Inovasi	0.471	0.222	16.278	0.341	0.000	0.05

**Pengujian Signifikansi**

t hitung > t tabel = 4.339 > 1.997

**Keterangan: Variabel Kepuasan Kerja**

**Sumber: data diolah 2021**

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 16,278 + 0,341 (X_2)$$

Berdasarkan Tabel 4, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.222, artinya inovasi memberikan kontribusi sebesar 22,2% kepada kepuasan kerja karyawan MNC Animasi, sedangkan sisanya sebesar 77,8% disumbangkan faktor lain yang tidak diteliti. Inovasi berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kepuasan kerja karyawan MNC Animasi. Koefisien inovasi sebesar 0,341, artinya jika ada peningkatan inovasi satu kali, maka kepuasan kerja karyawan MNC Animasi akan meningkat sebesar 0,341 kali atau sebaliknya. Nilai t hitung > t tabel (4,339 > 1,997), atau nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, artinya ada pengaruh yang signifikan inovasi terhadap kepuasan kerja karyawan MNC Animasi.

## Pembahasan

### **Pengaruh Kreativitas dan Inovasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan MNC Animasi**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kreativitas dan inovasi mendorong peningkatan kepuasan kerja karyawan MNC Animasi. Jika kreativitas dan inovasi berjalan bersama-sama akan mendorong kepuasan kerja, karena dalam mengembangkan kreativitas, tidak diperlukan inovasi. Lain halnya dengan orang-orang yang berinovasi, dibutuhkan banyak kreativitas dalam menciptakan hal atau ide baru yang orisinal agar inovasi yang berjalan menghasilkan diferensiasi produk. Berinovasi juga berarti membuat mekanisme baru di setiap proses yang berjalan. Sikap inovasi harus selalu didukung, didorong, dan dihargai dalam setiap prosesnya. Oleh karena itu, kreativitas tidak bisa berjalan sendiri tanpa inovasi. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Astuti dan Setawati, (2019), yang meneliti pengaruh kreativitas dan inovasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **Pengaruh Kreativitas terhadap Kepuasan Kerja Karyawan MNC Animasi**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kreativitas dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan MNC Animasi. Pada mulanya, kreativitas ditatap selaku aspek bawaan yang cuma dimiliki oleh orang tertentu. Dalam pertumbuhan berikutnya, ditemui kalau kreativitas tidak bisa tumbuh secara otomatis namun memerlukan rangsangan dari area. Karena kurangnya waktu yang tersedia di MNC Animasi untuk seorang karyawan bekerja sekaligus meningkatkan *skill* atau pengetahuan. Selain itu, tidak ada dorongan atau *support* dari lingkungan kerja, juga kurangnya arahan dari atasan. Hal ini juga termasuk dalam tidak adanya kesempatan seorang karyawan dalam memperoleh ilmu pengetahuan. Selain itu, lingkungan di MNC Animasi sangat santai sehingga jika seseorang terlalu larut dalam pergaulan, mereka pun akan larut dalam standar hidup yang tidak pernah maju. Hasil penelitian bisa dibandingkan pula dengan penelitian terdahulu milik Setiorini (2016) mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dan pengaruhnya terhadap pengunduran diri karyawan (Studi Kasus: Feminagroup).

### **Pengaruh Inovasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan MNC Animasi**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa inovasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan MNC Animasi. Hal ini dikarenakan berjalannya suatu inovasi diantaranya adalah saat berjalannya suatu inovasi, dibutuhkan keterbukaan terhadap pengalaman, harus selalu tanggap terhadap sesuatu yang baru. Keterampilan dalam berimajinasi atau bekerja dalam penuh imajinasi. Selain itu dibutuhkan pula kecakapan dan keyakinan atas penilaian diri sendiri. Memiliki kemampuan dalam memecahkan suatu masalah. Yang terakhir harus memiliki rasa tanggung jawab untuk berprestasi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kosmajadi dan Tursinah (2020). Mustafa (2018), yang meneliti pengaruh inovasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Peningkatan kreativitas dan inovasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan MNC Animasi. 2) Peningkatan kreativitas dapat meningkatkan kepuasan kerja

karyawan MNC Animasi. 3) Peningkatan inovasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan MNC Animasi.

### Saran

Agar terciptanya keberhasilan dalam perusahaan dan tercapainya kepuasan kerja para karyawan, kreativitas dan inovasi harus berjalan beriringan dan saling mendukung. Banyak sekali indikator yang harus diperhatikan, dari sisi perusahaan, pimpinan, atasan, manajemen kantor, dan para pegawai itu sendiri. Semua pihak harus berperan secara adil dan seimbang.

Dalam dunia industri kreatif, kreativitas tidak bisa berjalan sendiri tanpa inovasi. Faktor-faktor seperti dukungan perusahaan, pimpinan, dan atasan sangat diperlukan oleh karyawan dalam meningkatkan kreativitas dan inovasi guna mendapatkan kepuasan kerja.

MNC Animasi perlu memberikan kesempatan yang lebih besar terhadap karyawan untuk meningkatkan *skill* yang dimiliki. Seorang atasan akan lebih baik jika membimbing, mengajarkan, dan mencontohkan dengan sabar dan tidak mencela atau membuat seolah-olah proses peningkatan ilmu sebagai ajang bahwa karyawan tidak bisa atau melihat karyawan dengan sebelah mata. Namun seorang atasan harus lebih mengayomi para karyawan. Akan lebih baik lagi jika dilakukannya penghargaan terhadap pegawai, karena akan meningkatkan semangat kerja dari para karyawan.

Memberikan gaji atau upah, fasilitas, dan sarana yang layak sesuai dengan tingkat pekerjaan. Tidak menggolongkan nilai gaji, fasilitas, dan sarana berdasarkan pendidikan atau proses rekrutmen. Karena jika sudah menjadi bagian dari industri pekerjaan, semua karyawan memiliki porsi pekerjaan yang sama, dan tidak terpengaruh dari jenis latar belakang masing-masing karyawan.

Selain itu, perusahaan pun perlu menjalankan manajemen kantor dengan sebaik mungkin, memberikan waktu jeda untuk para karyawan istirahat atau meningkatkan *skill* di waktu luang. Perusahaan juga harus memiliki komunikasi yang terjaga dengan baik, agar tidak terjadi kesalah pahaman antar divisi. Memiliki ruang obrolan antar divisi saja tidak cukup, harus sering dilakukan pertemuan untuk pembicaraan proyek atau sekedar mendengar keluh kesah antar divisi, agar perusahaan dan karyawan dapat maju secara bersama sama tanpa ada yang tertinggal.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ali, M. dan Asrori, M. 2006. *Psikologi Remaja, Perkembangan Peserta Didik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Astuti, T. P., dan Sitawati, R. (2019). Pengaruh Kreativitas dan Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Hotel Pandanaran Semarang). *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 26(47).
- Byars, L, and Leslie W, Roe. 2016. *Human Resource and Personal Management. 6th Edition*. Homewood Illinois: Ricard D Irwin Inc.
- Campbell, D. 2017. *Mengembangkan Kreativitas*. Yayasan Mitra Netra.
- Donnelly, Gibson, Ivancevich. 2016. *Fundamental of Management. Illinois: Business Publishing*.
- George & Jones. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai RRI Yogyakarta*. Yogyakarta.
- Hurlock, E. 2017. *Perkembangan Anak*. Bandung: Erlangga.

- Kosmajadi, E dan Tursinah, Iin. 2020. *Pengaruh Motivasi Berprestasi, Kreativitas, Inovasi Dan Sistem Penghargaan Terhadap Kepuasan Kerja Guru Ra Di Kecamatan Jatiwangi Kabupaten Majalengka*. Majalengka : Universitas Majalengka.
- Larsen, P., & Lewis, A. 2017. *Creativity and Innovation Management*.
- Munandar, U. 2017. *Pengembangan Kreativitas Anak Berbakat*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mustafa, A. B. 2018. Pengaruh Orientasi Kepemimpinan, Inovasi Pelayanan Dan Inovasi Produk Terhadap Kinerja Karyawan Di Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah (UMKM) Di Kabupaten Magelang Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Publikasi : Universitas Islam Indonesia*.
- Priansa. 2016. *Efektif, Efisien dan Profesional*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen. 2016. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rogers, E.M. 2018. *Diffusion of Innovation*. New York: The Free Press.
- Setiorini, Amanda. 2016. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja dan Pengaruhnya terhadap Pengunduran Diri Karyawan (Studi Kasus: Feminagroup). *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 4(2).
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryana. 2018. *Kewirausahaan Pedoman Praktis : Kiat dan Proses Menuju Sukses*. Bandung: Salemba Empat.
- Torrance, E. 2017. *Test of Creative Thinking*. Lexington: Ginn.

