

**Perceived Organizational Support Dan Dynamic Ambidexterity Capabilities Sebagai Upaya Strategi Untuk Meningkatkan Creative Problem Solving Study Karyawan Pada Pt Citra Sarung Tangan Indonesia (CSindo)**

**Ignatius Soni Kurniawan<sup>1</sup>, Luthfi Nugroho Saputro<sup>2</sup>**

Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta

Email: [soni\\_kurniawan@ustjogja.ac.id](mailto:soni_kurniawan@ustjogja.ac.id), [luthfinugrohosaputro@gmail.com](mailto:luthfinugrohosaputro@gmail.com)

**Abstrak**

Memiliki sumber daya manusia yang kreatif merupakan suatu keharusan bagi perusahaan saat ini, karena perusahaan harus selalu inovatif dalam menghadapi persaingan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dukungan organisasi yang dirasakan dan kapabilitas suasana dinamis sebagai upaya strategis untuk meningkatkan studi pemecahan masalah kreatif karyawan di PT. Gambar Sarung Tangan Indonesia (CSINDO). Data primer dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan berpengaruh terhadap pemecahan masalah secara kreatif, serta dukungan organisasi yang dipersepsi dan kemampuan ambidexterity yang dinamis berpengaruh positif terhadap pemecahan masalah secara kreatif.

**Kata kunci:** perceived organizational support, dynamic ambidexterity capabilities, creative problem solving

**Abstract**

*Having creative human resources is a must for companies today, because companies must always be innovative to face competition. This study aims to determine the perceived organizational support and dynamic ambidexterity capabilities as a strategic effort to increase the creative problem solving study of employees at PT. Indonesian Glove Image (CSINDO). Primary data were collected using a questionnaire distributed to employees. The results showed that perceived organizational support has an effect on creative problem solving, as well as perceived organizational support and dynamic ambidexterity capabilities have a positive effect on creative problem solving.*

**Keywords:** perceived organizational support, dynamic ambidexterity capabilities, creative problem solving

**I. PENDAHULUAN**

PT Citra Sarung Tangan Indonesia (CSindo) Yogyakarta adalah perusahaan retail yang bergerak dibidang pembuatan sarung tangan melayani permintaan sarung tangan lokal dan internasional. Kreativitas adalah suatu hal yang harus dimiliki oleh setiap sumber daya manusia dalam suatu organisasi yang dapat berupa kemampuan karyawan dalam memberikan gagasan dan menerapkannya dalam pemecahan masalah yang terjadi atau ide-ide baru dalam melihat peluang inovasi(Lanpogia & Games, 2019) Dalam Pekerjaan pasti ada yang namanya masalah maka dari itu karyawan harus memiliki kekreatifan dalam memecahkan masalah.(Puccio, Murdock, & Mance, 2005) mendeskripsikan *creative problem solving* sebagai model keterampilan berpikir yang salah satu fungsinya adalah untuk meningkatkan proses berpikir karyawan sehingga lebih mampu dalam mengatasi kesulitan-kesulitan dalam pekerjaan. Dalam meningkatkan kreativitas sumber

daya manusia dibutuhkan dukungan lain agar dapat meningkatkan kreativitas. menurut (Rhoades & Eisenberger, 2002) dukungan organisasi menciptakan budaya organisasi yang sehat dan lebih mudah dikelola serta lingkungan kerja yang lebih baik. Semakin besar dukungan dari perusahaan ke sumber daya manusia semakin besar pula kemungkinan munculnya ide-ide kreatif dari sumber daya manusia untuk memecahkan masalah dalam organisasi.

Disamping hal diatas masih ada yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam sebuah organisasi agar memiliki ide-ide kreatif dalam memecahkan masalah ialah *dynamic ambidexterity capabilities*.

Ambidexterity adalah kemampuan sekaligus untuk mengeksplorasi sumber daya yang ada dan untuk mengeksplorasi yang baru peluang (Adler & Heckscher, 2013) Eksplorasi berfokus pada penyempurnaan dan penggunaan Kembali keduanya produk dan proses dengan sumber daya yang tersedia. Sedangkan Eksplorasi menekankan pada organisasi dan manajernya tentang kebebasan dan pemikiran radikal yang membuka perubahan besar pada organisasi atau yang disebut inovasi radikal (Tushman, 2013)

Fenomena baru baru ini banyak sekali perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang memiliki ide-ide kreatif dalam menghadapi suatu masalah dalam pekerjaan yang dialakukannya. Bisa dilihat banyak sekali perusahaan yang belum lama muncul tiba tiba langsung maju dan berkembang secara cepat. Hal tersebut berjalan beriringan dengan sumber daya manusia yang memiliki cara pikir kreatif atau istilahnya *creative problem solving*.

Tuntutan-tuntutan tersebut berupa kemampuan penyesuaian diri, bergerak dengan cepat serta mampu untuk mencari alternatif dalam memecahkan masalah. Individu harus memiliki kemampuan dan kreativitas untuk menghadapi tantangan yang akan datang. Upaya dalam menghasilkan manusia yang berpotensi dan berkualitas, diperlukan penelitian dan pengamatan berkualitas yang mendukung untuk mencapai tujuan tersebut. Diketahui bahwa diperusahaan harus bisa bersaing dengan perusahaan lain agar perusahaannya dapat berkembang dan maju.tak lepas dari itu hadirnya sumber daya manusia kreatif adalah salah satu kunci yang dapat menjadikan kekuatan dan langkah besar dalam bersaing maupun berkembang.

## **II. METODE PENELITIAN**

Populasi dalam penelitian ini menggunakan semua Pegawai PT Citra Sarung Tangan Indonesia (CSindo). Jumlah sampel yang digunakan 50 responden karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Pengambilan data menggunakan survei kuesioner. Pengukuran mengadaptasi instrument yang ada, meliputi Perceived Organizational Support (Rhoades & Eisenberger, 2002) ,Dynamic Ambidexterity Capabilities (Adler & Heckscher, 2013) Creative Problem Solving (Puccio et al., 2005). dengan skala likert 1 (sangat tidak puas) sampai dengan 5 (sangat puas)

## **III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Kualitas Data**

Item dinyatakan valid apabila  $r$ -hitung  $>$   $r$ -tabel ( $df = 50-2$ ,  $df = 48$   $\alpha 5\%$ , *one tail*) yaitu 0.235 Berdasarkan pengujian diketahui  $r$ -hitung *Perceived Organizational Support* (0,451 s.d. 0.812), *Dymanic Ambidexterity capabilities* (0.307 s.d. 0.696), dan *Creative Problem Solving* (0.429 s.d. 0.868)  $>$  0.235, maka semua butir pernyataan pada penelitian ini dinyatakan valid dan layak sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian. Sedangkan *Cronbach's Alpha Perceived Organizational Support* (0.893), *Dymanic Ambidexterity capabilities* (0.828), dan *Creative Problem Solving* (0.828),  $>$  0.60 maka instrumen ini reliabel.

**Karakteristik Responden**

Karakteristik responden (Tabel 1) menunjukkan berdasar jenis kelamin, mayoritas berjenis kelamin perempuan (100%) dan berusia <30 tahun (44%). Mayoritas menyatakan sudah menikah (64%), sedangkan berdasar pendidikan yang paling banyak adalah lulusan SMA (80%). Berdasar masa kerja, mayoritas telah bekerja 2-5 tahun (66%)

Karakteristik	Kategori	Frequenc y	Percent
Jenis Kelamin	Laki-laki	0	0
	Perempuan	50	100
Usia	< 30 Thn	22	44
	31-39 Thn	14	28
	40-49 Thn	11	22
	>50 Thn	3	6
Status	Belum menikah	13	26
	Menikah	32	64
	Janda	5	10
Pendidikan	SMP	10	20
	Terakhir	40	80
Masa Kerja	< 2 Thn	14	28
	2 – 5 Thn	33	66
	>5 Thn	3	6

Sumber: Diolah Peneliti 2021.

**Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik (lihat Tabel 2) menunjukkan pada kedua model regresi, data residual terdistribusi normal (*Kolmogorov Sminov Sig. 2-tailed*>0.05). Uji *Glesjer* menyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas (*Park test, p*>0.05). Multikolonieritas tidak terjadi pada model regresi dengan *tolerance* >0.10 dan *VIF* <10.

**Tabel 2. Tabel Asumsi Klasik**

Ind	Dep	Norm.	Hetero.	Multikol.	
		Sig. 2-tail.	Sig.	Tol.	VIF
POS	CPS	0.200	0.072	0.687	1,455
DAC			0.135	0.687	1,455

Ket. LK=Lingkungan kerja, FK=Fasilitas kerja;

KK=Kepuasan kerja; L=Loyalitas kerja.

Sumber: Diolah Peneliti 2021.

**Pengujian Hipotesis**

Tabel 3 menunjukkan hasil uji hipotesis. Dilihat dari tabel tersebut, pengujian H1, dan H3 diterima dengan nilai *sig.*<0.05, sedangkan H2 tidak diterima *sig.*>0.05. Besarnya pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Dymanic Ambidexterity capabilities*, terhadap *Creative Problem Solving* 37.7%. pengaruh *Dymanic Ambidexterity capabilities* terhadap *Creative Problem Solving*.

**Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis**

Ind.	Dep.	Unst. Coeff.		Sig.	Adj. $R^2$
		B	Error		
H1	POS	CPS	0.355	0.108	0.002
H2	DAC		0.224	0.116	0.060 0.377

Sumber: Diolah Peneliti 2021.

Pengaruh *perceived organizational support* terhadap *creative problem solving*. Pengaruh *perceived organizational support* terhadap *creative problem solving* berdasarkan dari uji parsial (t hitung) variabel *Perceived organizational support* sebesar 3.301 sedangkan nilai t tabel pada tingkat signifikansi 5% (0,05) dan df = 48 (50-2) sebesar 1.677 yang berarti t hitung > t tabel (3.301 > 1.677). Sementara itu untuk nilai signifikansi yaitu sebesar 0.002 yang berarti lebih kecil dari 0,05 (0.002 < 0,05). Hal ini menunjukan bahwa variabel *Perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *Creative problem solving* , sehingga dapat disimpulkan bahwa hal tersebut dapat membuktikan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti bahwa *Perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *Creative problem solving*. Diberikannya dukungan yang baik oleh organisasi akan meningkatkan kreativitas karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan ataupun dalam penyelesaian masalah, seperti yang telah diungkapkan oleh (Djamba, 2018) .Pada penelitian ini rata-rata tertinggi dari jawaban responden yaitu pada item pernyataan pertama yang menyatakan bahwa organisasi sudah baik dalam memberikan penghargaan kepada pegawai ketika berhasil dalam suatu pekerjaan. Artinya, diberikannya dukungan oleh organisasi yang salah satunya berupa *reward* atau penghargaan dapat meningkatkan kreativitas karyawan dalam penyelesaian pekerjaan maupun masalah (Tripambudi, 2020). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian (Tripambudi, 2020) yang menunjukkan hasil bahwa Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kreativitas Pemecahan Masalah.

Pengaruh *dynamic ambidexterity capabilities* terhadap *creative problem solving*. Pengaruh *dynamic ambidexterity capabilities* terhadap *creative problem solving* berdasarkan dari uji parsial (t hitung) variabel *Dynamic ambidexterity capabilities* sebesar 1.929 sedangkan nilai t tabel pada tingkat signifikansi 5% (0,05) dan df = 48 (50-2) sebesar 1.677 yang berarti t hitung > t tabel (3.301 > 1.677). Sementara itu untuk nilai signifikansi yaitu sebesar 0.060 yang berarti lebih besar dari 0,05 (0.060 > 0,05). Hal ini menunjukan bahwa variabel *Dynamic ambidexterity capabilities* tidak berpengaruh terhadap variabel *Creative problem solving*. Kegiatan eksplorasi dan eksplorasi yang dilakukan oleh organisasi sebagai upaya untuk mencapai tujuan organisasi tidak bisa terwujud apabila sumber daya manusia atau karyawan tidak memiliki kompetensi, sikap dinamis dan semangat atau motivasi yang sejalan dengan organisasi yaitu memaksimalkan nilai organisasi atau perusahaan.

Pengaruh *perceived organizational support* dan *dynamic ambidexterity capabilities* terhadap *creative problem solving*. Pengaruh *perceived organizational support* dan *dynamic ambidexterity capabilities* terhadap *creative problem solving* berdasarkan dari hasil uji ANOVA atau F test menghasilkan nilai F hitung sebesar 15.822 dengan tingkat signifikansinya sebesar 0,000 atau kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa *Perceived organizational support* dan *Dynamic ambidexterity capabilities* secara simultan berpengaruh terhadap *Creative problem solving*. (Subiyanto & Djastuti, 2018) menyatakan bahwa *organization support* adalah sebuah

kemampuan, keinginan, dan kesiapan suatu organisasi untuk memberikan dukungan kepada karyawannya ketika mereka memerlukan, dalam hal ini ketika karyawan dihadapkan pada suatu pekerjaan maupun suatu permasalahan untuk diselesaikan. Sehingga ketika organisasi memberikan dukungan kepada karyawannya, kemampuan karyawan untuk memunculkan ide kreatifnya dalam penyelesaian pekerjaan dan penyelesaian masalah dapat meningkat. diberikannya dukungan oleh organisasi yang salah satunya berupa *reward* atau penghargaan dapat meningkatkan kreativitas karyawan dalam penyelesaian pekerjaan maupun masalah (Tripambudi, 2020). (Subiyanto & Djastuti, 2018) mengungkapkan bahwa suatu organisasi yang memiliki sistem manajemen ketat membutuhkan strategi yang mendukung untuk tercapainya target. Partisipasi karyawan dalam pencapaian target dapat terwujud apabila aktivitas untuk mengeksplorasi dan mengeksplorasi kemampuannya meningkat. Meningkatnya kemampuan untuk eksplorasi dan eksplorasi tersebut mempengaruhi kreativitas karyawan dalam berinovasi. Menurut (Erkutlu & Chafra, 2015), apabila kemampuan untuk mengeksplorasi ide baru dan mengeksplorasi suatu keahlian yang telah dimiliki karyawan dimaksimalkan, maka kreativitas karyawan dalam pemunculan ide baru, kemampuan berinovasi, maupun kreativitas karyawan dalam pemecahan masalah dapat meningkat. Dengan demikian *perceived organizational support* dan *dynamic ambidexterity capabilities* akan meningkatkan kreativitas karyawan dalam memunculkan ide-ide baru sebagai upaya *creative problem solving*. Sehingga *organizational support* dan *dynamic ambidexterity capabilities* berpengaruh siluman terhadap *creative problem solving*.

Berdasarkan analisa data dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *perceived organizational support* terhadap *creative problem solving* di PT Citra Sarung Tangan Indonesia (CSIindo). Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan *dynamic ambidexterity capabilities* terhadap *creative problem solving* di PT Citra Sarung Tangan Indonesia (CSIindo). danTerdapat pengaruh positif dan signifikan *perceived organizational support* dan *dynamic ambidexterity capabilities* terhadap *creative problem solving* di PT Citra Sarung Tangan Indonesia (CSIindo) Sebagai bahan pertimbangan perusahaan Citra Sarung Tangan Indonesia (CSIindo) agar tetap menmpertahankan dukungan organisasi (*perceived organizational support*) di dalam perusahaan, agar karyawan bisa mempertahankan dan meningkatkan pemecahan masalah secara kreatif (*creative problem solving*) Sehingga dengan banyaknya karyawan yang memiliki kemampuan memecahkan masalah secara kreatif akan mempermudah perusahaan dalam mencapai tujuan. Ditambah lagi dengan perpaduan *perceived organizational support* dan *dynamic ambidexterity capabilities* adalah perpaduan untuk upaya strategi dalam meningkatkan *creative problem solving*.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Adler, P., & Heckscher, C. (2013). La Empresa colaborativa y ambidiestra. *Universia Business Review*, 40, 34–51.
- Ahmed. (2016). *The role of collaborative culture in knowledge sharing and creativity among employees*.
- Djamba. (2018). Analisis Pengaruh Dukungan Pengawas Dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Retensi Karyawan Dengan Pemberdayaan Psikologi Serta Kreatifitas Karyawan Sebagai Variabel Mediasi Pada Rumah Sakit Umum Tipe C Di Batam. *مختصر تقرير*, ٢٢(٤)، ٣٢٣-٣٣٣.
- Retrieved from [papers2://publication/uuid/512EBCE8-D635-4348-A67D-22DD52988F4C](https://papers2://publication/uuid/512EBCE8-D635-4348-A67D-22DD52988F4C)
- Eisenberger, D. (1986). Perceived organizational support. *Handbook of Employee Commitment*,

71(3), 333–345. <https://doi.org/10.4337/9781784711740.00037>

- Erkutlu, H., & Chafra, J. (2015). The Effects of Empowerment Role Identity and Creative Role Identity on Servant Leadership and Employees' Innovation Implementation Behavior. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 181, 3–11. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.860>
- Gouldner, A. W. (1960a). *The Norm Of Reciprocity : A Preliminary Statement* \*. (4), 161–178.
- Gouldner, A. W. (1960b). “The Norm of Reciprocity: A Preliminary Statement”, American Sociological Review. *American Sociological Review*, 25, n(4), 161–178.
- Lanpogia, Y., & Games, D. (2019). Pengaruh Budaya Kolaboratif Terhadap Kreatifitas Aparatur Sipil Negara Dengan Berbagi Pengetahuan Sebagai Variabel Mediasi .... *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi* ..., 4(1), 385–397. Retrieved from <http://www.jim.unsyiah.ac.id/EKM/article/view/9871>
- Mumford, M. D., & Gustafson, S. B. (1988). Creativity syndrome Integration, application, and innovation -Mumford, Michael D.; Gustafson, Sigrid B. 1988.pdf. *Psychological Bulletin*, 103(1), 27–43.
- Noekent, V. (2016). Ambideksteritas Organisasional : Isu Riset. *BENEFIT Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1, 94–106.
- Pepkin, K. L. (2009). *Creative Problem Solving in Math*. 62–75.
- Puccio, G. J., Murdock, M. C., & Mance, M. (2005). Current developments in creative problem solving for organizations: A focus on thinking skills and styles. *Korean Journal of Thinking & Problem Solving*, Vol. 15, pp. 43–76.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). *Perceived Organizational Support : A Review of the Literature*. 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.87.4.698>
- Sri Satriani, wahyuddin 2018. (2018). Implementasi Model Pembelajaran Creative Problem Solving (CPS) Untuk Meningkatkan Kemampuan Pemecahan Masalah Mahasiswa Sri. *Journal of Petrology*, 369(1), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Subiyanto, D., & Djastuti, I. (2018). Transformational leadership, organizational support, and dynamic ambidexterity capabilities in troubleshooting: Strategic efforts to improve lecturer performance empirical evidence from private universities in Central Java province and the Yogyakarta spec. *Quality - Access to Success*, 19(162), 96–101.
- Tripambudi. (2020). *Studi Kepemimpinan Transformasional, Dukungan Organisasi, Kemampuan Ambideksteritas Dinamis Dan Pengaruhnya Terhadap Kreativitas Pemecahan Masalah (Studi Kasus pada Pegawai PPPPTK Seni dan Budaya Sleman Yogyakarta)*.
- Tushman, O. R. I. and M. L. (2013). Critical review of: Lead and disrupt: How to solve the innovator's dilemma. Charles A. O' Reilly III and Michael L. Tushman, Stanford University Press, Stanford, California (2016). *Technological Forecasting and Social Change*, 152, 119881. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2019.119881>

