BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan, kreativitas karyawan menjadi peran yang sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Perusahaan yang mampu mendorong kreativitas karyawannya terbukti lebih adaptif terhadap perubahan pasar dan lebih inovatif dalam pengembangan produk. Secara harfiah, kreativitas muncul dari kata dasarnya yaitu kreatif yang artinya memiliki daya cipta (KBBI, 2016). Kata kreativitas lahir dari kata *creativity* yang artinya daya cipta. Kreativitas merupakan sebuah prestasi yang istimewa karena dapat menciptakan sesuatu yang baru dari informasi, data, elemen, dan hal-hal lainnya yang memberikan sudut pandang lain dan kemungkinan-kemungkinan baru pun muncul (Jean Jr. & Ferinia, 2023).

Menurut (Syahmirza, 2022) menjelaskan *employee creativity* mengandung aspek inovasi yang merupakan realisasi ide ide baru untuk diterapkan atau diimplementasikan di sebuah perusahaan atau organisasi. Sejalan dengan temuan (Zhu et al., 2022) *employee creativity* didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk menghasilkan ide-ide baru, bermanfaat, dan orisinal yang dapat diimplementasikan dalam bentuk produk, layanan, atau proses organisasi. Kondisi ini terjadi karena tugas yang sulit umumnya bersifat tidak terstruktur dan penuh ketidakpastian, sehingga karyawan memerlukan akses terhadap berbagai sumber daya tersebut agar dapat

memandang permasalahan dari berbagai perspektif sebelum akhirnya mampu merumuskan ide atau solusi yang baru dan bernilai guna.

Perkembangan teknologi digital dan transformasi industri yang pesat ini semakin memperkuat urgensi pengembangan kreativitas karyawan. Berbagai sektor industri seperti perusahaan di bidang pelayanan, menghadapi tekanan untuk terus berinovasi agar tidak tertinggal dari pesaing. Di Indonesia sendiri, tuntutan terhadap kreativitas dan inovasi semakin meningkat seiring dengan agenda pembangunan ekonomi berbasis pengetahuan yang dilakukan oleh pemerintah. Kondisi ini mendorong para peneliti dan praktisi manajemen sumber daya manusia untuk mengidentifikasi faktor-faktor anteseden yang dapat mendorong dan meningkatkan kreativitas karyawan secara efektif (Zada et al., 2023)

Fenomena penelitian ini ditemukan pada PT Indraco Suncity Festival Madiun yang merupakan bagian dari PT. Indraco, perusahaan yang juga bergerak di bidang pelayanan, c*ommercial property developer* & *contractor* yang berdiri sejak tahun 2001. Perusahaan ini mengelola kawasan terpadu Suncity Festival Madiun yang mencakup hotel, mall, ruko, dan *waterpark*. Dalam operasionalnya, PT Indraco Suncity Festival Madiun memiliki struktur organisasi yang cukup kompleks dengan 19 unit kerja.

Pada PT Indraco Suncity Festival Madiun, kreativitas karyawan menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung keberlangsungan perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan. Kreativitas tersebut diperlukan agar perusahaan mampu mengikuti perkembangan tren pasar serta bersaing dengan

perusahaan lain, khususnya di tengah meningkatnya jumlah pusat perbelanjaan, hotel, dan *waterpark* di kota Madiun. Kondisi persaingan yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk terus melakukan pengembangan layanan dan inovasi guna mempertahankan eksistensi serta meningkatkan daya saing perusahaan di mata pengunjung. Selain menghadapi persaingan yang semakin ketat, perusahaan juga menghadapi perubahan kebutuhan dan harapan konsumen. Pengunjung tidak hanya mengharapkan layanan yang baik, tetapi mereka juga mengharapkan inovasi dalam layanan, fasilitas, dan program perusahaan.

Banyaknya persaingan dan tuntutan tersebut menuntut karyawan untuk mampu menghasilkan ide baru dan menemukan cara yang inovatif untuk menyelesaikan masalah yang muncul di tempat kerja. Berdasarkan wawancara awal dengan HRD, perusahaan mendorong setiap divisi untuk dapat menyesuaikan diri dengan perubahan kebutuhan operasional dan pelayanan. Karyawan diharapkan tidak hanya melakukan tugas sesuai prosedur, tetapi juga memiliki kemampuan untuk memberikan ide, saran, dan solusi yang dapat membantu perusahaan meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanannya.

Hal tersebut ditunjukkan melalui data *job description* beserta tugas dan wewenang pada Tabel 1.1, di mana setiap unit atau bagian memiliki tanggung jawab yang berbeda sesuai dengan fungsi masing-masing. Berbagai tanggung jawab tersebut menunjukkan bahwa karyawan dituntut untuk memiliki kemampuan berpikir kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu,

karyawan juga diharapkan mampu memberikan dukungan antar sesama rekan kerja serta memanfaatkan kebebasan dalam bekerja yang tetap sesuai dengan aturan perusahaan, sehingga target kerja dapat tercapai dan ide-ide baru dalam penyelesaian pekerjaan dapat terus berkembang.

Tabel 1. 1 Data tugas dan wewenang PT Indraco Suncity Festival Madiun

No	Unit/Bagian	Tugas	Wewenang
1	*Head Office*	Mengelola seluruh aktivitas bisnis, mengorganisir file dan dokumen perusahaan, hubungan klien, serta urusan keuangan dan pengolahan data untuk pengambilan keputusan.	Mengatur seluruh operasional pusat dan memberikan arahan strategis kepada seluruh unit kerja
2	*General Manager*	Mengontrol operasional manajemen, menyusun strategi peningkatan pendapatan, dan mengarahkan keseluruhan kegiatan operasional.	Mengambil keputusan strategis, mengevaluasi kinerja seluruh divisi, dan bertanggung jawab kepada.
3	*Chief Sales & Marketing*	Merancang strategi pemasaran dan promosi yang menguntungkan perusahaan.	Menentukan kebijakan promosi, mengkoordinasikan tim sales, dan menetapkan target pemasaran.
4	*Chief Front Office*	Mengontrol, memantau, dan mencatat penggunaan/persewaan kamar serta mengontrol operasional reservasi.	Mengatur jadwal reservasi, mengelola layanan tamu, dan memastikan prosedur front office berjalan lancar.
5	Chief House Keeping	Mengawasi dan bertanggung jawab atas kebersihan, kelengkapan kamar, dan dekorasi hotel.	Mengontrol standar kebersihan, mendistribusikan tugas staf housekeeping, dan memastikan kenyamanan kamar.
6	*Chief Food & Beverage Services*	Mengawasi dan mengontrol karyawan dalam melayani makanan dan minuman tamu di restoran dan kamar.	Menetapkan standar pelayanan f&b dan mengkoordinasikan tim layanan tamu.
7	*Chief Chef*	Mengontrol dan mengelola bahan makanan serta menghasilkan menu produk untuk dijual kepada konsumen.	Merancang menu, mengatur penggunaan bahan baku, dan menjaga standar kualitas makanan.
8	*Chief Civil Mechanical Electrical*	Merencanakan sistem pemipaan dan kelistrikan, serta melakukan	Mengatur pemeliharaan infrastruktur teknis dan memastikan seluruh sistem

No	Unit/Bagian	Tugas	Wewenang
	Plumbing	pengecekan rutin terhadap mesin.	operasional berjalan lancar.
9	*General Affair* (GA)	Mengurus kebutuhan operasional perusahaan: pemeliharaan gedung, pencatatan aset, dan hubungan eksternal.	Mewakili perusahaan dalam urusan eksternal dan memenuhi kebutuhan operasional internal.
10	*Human Resource Department* (HRD)	Mengelola sumber daya manusia: rekrutmen, pelatihan, evaluasi, bimbingan, dan penggajian karyawan.	Menetapkan kebijakan SDM, memberikan sanksi atas pelanggaran, dan membangun solidaritas karyawan.
11	Admin HRD & GA	Mendukung pekerjaan utama HRD & GA: sosialisasi, pemeliharaan catatan personalia, absensi, dan kontrak kerja.	Mengakses data kepegawaian, menyusun dokumen administrasi SDM, dan berkoordinasi lintas divisi.
12	*Collection & Account Receivable*	Mengelola piutang hotel dari transaksi reservasi non-tunai: pencatatan, penerbitan invoice, penagihan, dan pelaporan.	Menerbitkan dan mengirimkan invoice, menagih piutang kepada pelanggan, serta membuat laporan berkala.
13	*General Cashier*	Mengelola petty cash, menerima hasil penjualan hotel dan parkir, menyetorkan ke bank, dan membukukan transaksi.	Membayar kewajiban perusahaan, mengelola kas harian, dan meminta rekening koran dari bank.
14	*Accounting*	Memastikan kelengkapan dokumen transaksi keuangan, input jurnal, posting jurnal, dan membuat laporan keuangan.	Mengendalikan keuangan perusahaan dan menyediakan informasi keuangan bagi manajemen.
15	*Purchasing*	Melakukan pembelian barang/jasa, mengecek kualitas barang, melakukan pembayaran, dan dokumentasi faktur/PO.	Mengambil keputusan pembelian, menjalin hubungan dengan vendor, dan mengontrol ketersediaan barang.
16	*Design Grafis*	Menciptakan ilustrasi, tipografi, fotografi, dan grafis motion untuk media promosi produk.	Menentukan konsep visual, berkoordinasi dengan agensi luar, dan melakukan *quality check* desain.
17	*Information Technology Officer*	Mengelola database/server, membuat program, mengintegrasikan data, memelihara *hardware/software*, dan mengembangkan *website*.	Mengakses dan mengelola sistem perusahaan, mengevaluasi teknologi, dan mengembangkan solusi IT.
18	*Internal Control Audit* (ICA)	Menentukan kualitas internal control,	Menetapkan rencana audit tahunan, menguji pengendalian

No	Unit/Bagian	Tugas	Wewenang
		memeriksa efisiensi operasional, dan menyampaikan laporan audit kepada direksi.	internal, dan memberikan rekomendasi perbaikan.
19	*Security*	Melaksanakan pengamanan aset, pencegahan kejadian tidak diinginkan, dan pencatatan aktivitas harian.	Mengawasi akses lingkungan kerja, menginterogasi pelanggaran keamanan, dan berkoordinasi dengan Kepolisian.

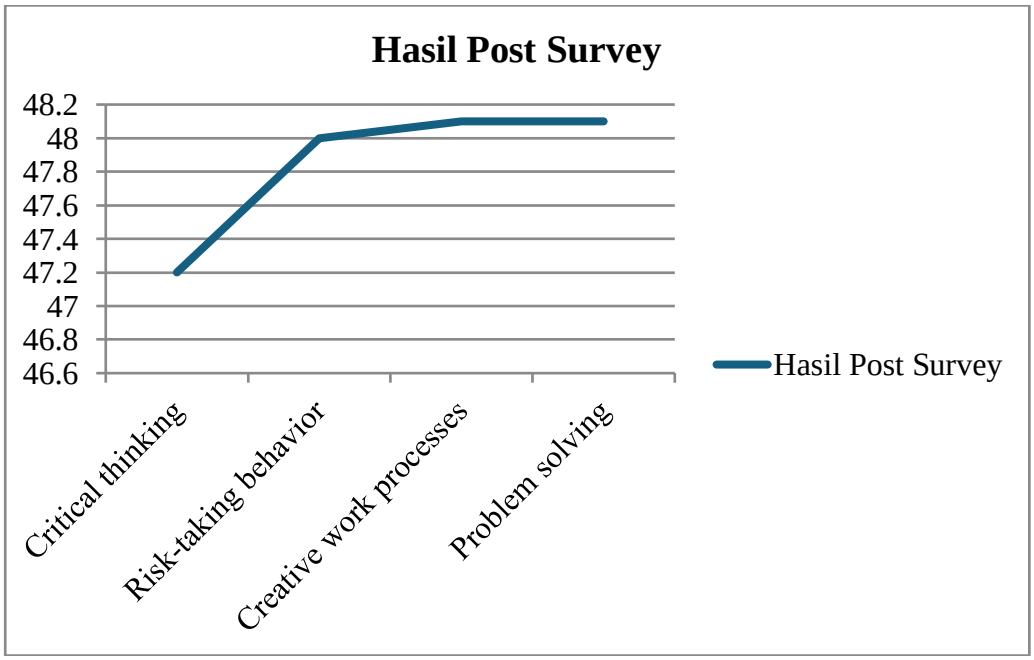
Sumber: PT. Indraco Suncity Festival Madiun

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa seluruh karyawan PT. Indraco Suncity Festival Madiun memiliki karakteristik pekerjaan yang menuntut kemampuan berpikir kreatif dalam penyelesaiannya. Kreativitas dalam konteks ini tidak hanya dimaknai sebagai kemampuan menghasilkan gagasan baru, tetapi juga sebagai kapasitas untuk menyesuaikan diri dengan situasi kerja, menemukan alternatif pemecahan masalah, serta mengoptimalkan pelaksanaan tugas sesuai tanggung jawab masing-masing jabatan.

Pada level manajerial seperti *Head Office*, *General Manager*, dan *Chief Department*, kreativitas tercermin dalam penyusunan strategi, pengambilan keputusan, serta pengoordinasian berbagai divisi agar operasional perusahaan berjalan efektif. Sementara itu, pada bagian operasional seperti *Front Office*, *House Keeping*, *Food and Beverage Services*, *Purchasing*, dan *Security*, kreativitas tampak dalam kemampuan menghadapi permasalahan harian, menyesuaikan pelayanan, serta menjaga kualitas kerja agar tetap sesuai standar perusahaan yang telah ditetapkan.

Jabatan yang bersifat teknis dan administratif seperti *Accounting*, HRD, Admin HRD GA, IT *Officer*, dan *Internal Control Audit*, kreativitas

dibutuhkan untuk menyusun prosedur kerja yang lebih efisien, mengolah data secara tepat, serta merumuskan solusi atas hambatan yang muncul dalam pelaksanaan tugas. Adapun pada bagian *Design Grafis* dan *Chef*, kreativitas menjadi unsur yang sangat dominan karena berkaitan langsung dengan penciptaan ide, inovasi produk, dan penyajian hasil kerja yang menarik serta bernilai guna. Dengan demikian, data tersebut menunjukkan bahwa kreativitas merupakan salah satu kompetensi penting yang melekat pada setiap jabatan. Namun hal tersebut tidak sesuai dengan hasil *post survey* peneliti yang dimana para karyawan menilai kreativitas mereka masih sangat kurang. Hal ini didukung dengan hasil data *post survey* penelitian sebagai berikut.



Sumber: Data Olahan Hasil *Post Survey* Penelitian

Gambar 1. 1 Data Olahan Hasil *Post Survey* Penelitian

Berdasarkan pada gambar 1. 1 diatas menunjukan bahwa dari 4 (empat) indikator dari kreativitas karyawan yang dijadikan sebagai acuan. Pada

indikator pertama yang membahas tentang *critical thinking* pada saat melalukan penyebaran *post survey* hanya memperoleh 47,2%. Pada indikator kedua yang membahas tentang *risk taking behavior* pada saat melalukan penyebaran *post survey* hanya memperoleh 48%. Kemudian pada indikator ketiga yang membahas tentang *Creative work processes* pada saat melalukan penyebaran *post survey* hanya memperoleh 48, 1%. Pada indikator keempat yang membahas tentang *Problem solving* pada saat melalukan penyebaran *post survey* hanya memperoleh 48, 1%. Pada keempat indikator dari dari kreativitas karyawan pada saat dilakukan penyebaran *post survey* hanya mendapatkan hasil dibawah 50%. Hal ini membuat kreativitas karyawan pada karyawan PT. Indraco Festival Madiun masih sangat buruk.

Salah satu upaya perusahaan dalam meningkatkan kreativitas karyawan ditunjukan melalui penerapan *knowledge sharing* antar karyawan. Hasil observasi awal yang dilakukan di PT. Indraco Suncity Festival Madiun, pada divisi *engineering* setiap pagi menerapkan kegiatan briefing sebelum pekerjaan dimulai, hal tersebut dilakukan guna mengevaluasi hasil kerja yang telah dilakukan, mendiskusikan pekerjaan yang akan dilakukan, dan menyelesaikan masalah serta kendala yang ada. Divisi *engineering* dalam praktiknya, ketika terjadi kendala operasional seperti masalah instalasi tenant, gangguan listrik maupun permasalahan pada fasilitas gedung, secara aktif melakukan diskusi dan kolaborasi antar tim untuk mengidentifikasi akar permasalahan serta merumuskan solusi yang tepat guna.

Melalui *knowledge sharing*, karyawan memperoleh perspektif baru, wawasan, serta stimulasi intelektual yang dapat memicu kreativitas. Penelitian yang dilakukan oleh (Yas et al., 2023) membuktikan bahwa praktik *knowledge sharing* yang intensif berkontribusi signifikan terhadap kreativitas karyawan. Sejalan dengan hal tersebut, (Marua & Etikariena, 2021) juga menemukan adanya hubungan positif antara *knowledge sharing* dan *employee creativity* pada organisasi yang bergerak di industri kreatif di Indonesia. Menurut (Gumelar et al., 2024) *knowledge sharing* yang dilakukan oleh karyawan di perusahaan akan mendorong terciptanya karyawan kreativitas dengan tujuan agar dapat menyelesaikan tugas dan masalah secara kreatif.

PT. Indraco Suncity Festival Madiun juga menerapkan job autonomy pada berbagai divisi, seperti *Marketing*, IT, *Design*, *Food and Beverage Service*, *Food and Beverage Product*, dan *Housekeeping*. Sebagai contoh, karyawan diberikan kebebasan untuk merancang konten promosi yang menarik, menciptakan menu baru, mengembangkan konsep dekorasi kamar hotel yang lebih bervariasi, serta mengambil keputusan tertentu yang tetap berada dalam koridor kebijakan perusahaan. Kondisi tersebut memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan ide-ide baru, menyesuaikan metode kerja dengan kondisi di lapangan, serta mengeksplorasi potensi dan kemampuan yang dimiliki.

Job autonomy didefinisikan sebagai sejauh mana seorang karyawan diberikan kebebasan, kemandirian, dan keleluasaan dalam menentukan prosedur serta cara penyelesaian pekerjaan mereka. Berdasarkan *Self-*

Determination Theory (SDT), pemenuhan kebutuhan dasar individu akan otonomi secara langsung berkorelasi dengan peningkatan motivasi intrinsik, yang pada gilirannya mendorong perilaku kreatif. (Kivrak et al., 2025) dalam penelitiannya menemukan bahwa *job autonomy* berperan pivotal dalam meningkatkan kreativitas karyawan karena memberikan ruang bagi individu untuk mengeksplorasi ide-ide inovatif tanpa terkungkung oleh prosedur yang kaku. Lebih lanjut, penelitian dari Korea Selatan menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat otonomi pekerjaan yang tinggi cenderung memiliki perilaku inovatif yang lebih baik (Nie et al., 2023).

Perceived supervisor support juga dapat dirasakan oleh karyawan PT. Indraco Suncity Festival Madiun. Hasil observasi awal yang telah dilakukan, atasan memberikan dukungan kepada karyawan melalui pemberian arahan kerja, bantuan dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi selama bekerja, serta pemberian masukan dan umpan balik terkait pelaksanaan tugas. Dukungan tersebut membantu karyawan memahami pekerjaan dengan lebih baik dan menemukan solusi ketika menghadapi kendala. Kondisi ini menunjukkan adanya perhatian dan kepedulian atasan terhadap kebutuhan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Dukungan yang diberikan atasan dapat meningkatkan rasa percaya diri karyawan serta mendorong mereka untuk mengembangkan kemampuan dan menemukan ide-ide baru yang lebih efektif dalam menyelesaikan tugas.

Perceived supervisor support didefinisikan sebagai keyakinan karyawan bahwa atasan mereka menghargai kontribusi, peduli terhadap kesejahteraan,

serta memberikan dukungan nyata dalam penyelesaian tugas-tugas pekerjaan. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang merasakan dukungan supervisornya lebih tinggi memiliki *self efficacy*, motivasi intrinsik, dan kreativitas yang jauh lebih baik dibandingkan mereka yang tidak merasakan *perceived supervisor support* yang memadai (Kivrak et al., 2025). Dalam konteks Indonesia, (Nisa et al., 2026) menemukan bahwa dukungan supervisor berperan penting sebagai variabel yang mempengaruhi kreativitas karyawan Generasi Z, meskipun mekanisme moderasinya bervariasi tergantung pada karakteristik individu dan konteks organisasi.

Job difficulty menjadi salah satu karakteristik pekerjaan yang cukup menonjol pada beberapa divisi di PT. Indraco Suncity Festival Madiun, khususnya divisi yang menaungi kawasan. Tingkat kesulitan pekerjaan tersebut muncul karena adanya tuntutan target dari *head office,* tekanan waktu, dan penyelesaian pekerjaan yang membutuhkan ketelitian yang tinggi. Pada kondisi pekerjaan yang sulit, karyawan dituntut untuk lebih berpikir secara kreatif agar dapat menyelesaikan pekerjaan dan masalah yang ada. *Job difficulty* merujuk pada persepsi karyawan mengenai kompleksitas dan tingkat kesulitan tugas-tugas yang harus mereka selesaikan dalam pekerjaan (Kivrak et al., 2025). Argumentasi teoritis yang mendasari pemilihan variabel ini adalah bahwa tingkat kesulitan pekerjaan dapat berinteraksi dengan faktor-faktor pendorong kreativitas.

Penelitian oleh (Kivrak et al., 2025) di *SAGE Journals* menggunakan pendekatan *Self-Determination Theory (SDT)* membuktikan bahwa job

autonomy berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee creativity, di mana *perceived supervisor support* berperan sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Karyawan yang memiliki otonomi kerja tinggi cenderung mempersepsikan atasannya sebagai lebih suportif, yang kemudian mendorong munculnya kreativitas. Job difficulty juga diuji sebagai variabel moderasi dan terbukti memengaruhi kekuatan hubungan antara job autonomy dan kreativitas. Keterbatasan utama studi ini adalah tidak dimasukkannya knowledge sharing sebagai variabel prediktor, sehingga model yang dibangun belum mencerminkan kompleksitas anteseden kreativitas secara menyeluruh.

Temuan tersebut didukung oleh (Adeel et al., 2023) yang menerbitkan penelitiannya di *Heliyon* dengan berpijak pada *Self-Determination Theory (SDT)*. Studi ini membuktikan bahwa knowledge sharing ability berperan memperkuat hubungan antara *job autonomy* dan kreativitas karyawan. Meskipun relevan dengan topik penelitian ini, studi tersebut tidak menguji perceived supervisor support maupun job difficulty, dan konteksnya yang terbatas pada satu perusahaan di Tiongkok membatasi generalisasi temuannya.

Penelitian oleh (Hernaus et al., 2024) yang diterbitkan di *European Journal of Work and Organizational* ini menggunakan *Job Demands-Control-Support (JDCS) Model* dengan melibatkan karyawan dari berbagai sektor di Eropa. Studi ini menemukan bahwa desain pekerjaan merupakan anteseden yang dominan bagi perilaku kerja inovatif, dan *supervisor support* diidentifikasi sebagai *necessary condition* bagi kreativitas, artinya kreativitas

tidak akan muncul sekalipun *job autonomy* tinggi apabila dukungan supervisor tidak hadir. Keterbatasan penelitian ini terletak pada tidak dimasukkannya *knowledge sharing* sebagai variabel independen dan tidak diujinya *job difficulty* secara eksplisit sebagai moderator dalam model.

Pada penelitian ini *job difficulty* sebagai variabel moderasi memberikan perspektif baru bahwa tingkat kesulitan pekerjaan bukan sekadar hambatan, melainkan dapat menjadi alat strategis yang dapat dirancang secara cermat oleh manajer untuk mengoptimalkan efek positif dari *knowledge sharing*, *job autonomy*, dan *perceived supervisor support* terhadap *employee creativity*. Literatur yang ada secara dominan menempatkan perceived supervisor support sebagai mediator atau moderator dan bukan sebagai variabel independen yang setara, sehingga menempatkan *perceived supervisor support* sebagai prediktor langsung kreativitas sejajar dengan *knowledge sharing* dan *job autonomy* merupakan perspektif baru yang berkontribusi pada pengembangan teori kreativitas kerja dengan memperluas pemahaman tentang peran dukungan atasan dalam membentuk perilaku kreatif karyawan.

Temuan-temuan empiris mengenai hubungan antara variabel-variabel di atas dengan kreativitas karyawan masih menunjukkan inkonsistensi yang signifikan. Beberapa penelitian menemukan hubungan positif yang kuat antara *knowledge sharing* dan kreativitas (Zada et al., 2023), namun penelitian lain seperti yang dilakukan oleh (Marua & Etikariena, 2021) menemukan bahwa konteks organisasional dapat memodifikasi kekuatan hubungan tersebut. Dalam hal *job autonomy*, meskipun mayoritas penelitian

mendukung dampak positifnya terhadap kreativitas, (Jang & Kim, 2025) menunjukkan bahwa tekanan kinerja dapat melemahkan efek positif otonomi pada hasil inovatif karyawan. Inkonsistensi ini mengindikasikan kebutuhan mendesak untuk mengkaji faktor kontekstual dalam hal ini *job difficulty* yang dapat menjelaskan variasi dalam temuan-temuan tersebut.

Berdasarkan kajian penelitian oleh (Adeel et al., 2023), (Kivrak et al., 2025), dan (Hernaus et al., 2024) dapat diketahui bahwa masih terdapat kesenjangan penelitian terkait faktor-faktor yang memengaruhi *employee creativity*. Sebagian besar penelitian hanya menguji hubungan antarvariabel secara parsial dan tidak memasukkan *knowledge sharing*, *job autonomy*, dan *perceived supervisor support* dalam model penelitian yang lengkap. Selain itu, penggunaan *job difficulty* sebagai variabel moderasi dalam hubungan tersebut masih relatif terbatas sehingga memerlukan pengujian lebih lanjut.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *knowledge sharing*, *job autonomy*, dan *perceived supervisor support* terhadap kreativitas karyawan, sekaligus menguji peran *job difficulty* sebagai variabel moderasi dalam hubungan-hubungan tersebut. Dengan mengintegrasikan keempat variabel ini dalam satu model penelitian yang komprehensif, diharapkan penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih holistik dan nuansatif tentang dinamika faktor-faktor yang mempengaruhi kreativitas karyawan dalam konteks organisasi modern. Penelitian ini selanjutnya diformulasikan dalam judul: "Pengaruh *Knowledge*

Sharing, *Job Autonomy,* dan *Perceived Supervisor Support* terhadap *Employee Creativity* dengan *Job Difficulty* sebagai Variabel Moderasi."

B. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dijelaskan, maka peneliti memberi batasan penelitian sebagai berikut:

1. Penelitian dilakukan terhadap seluruh karyawan di PT. Indraco Suncity Festival Madiun.
2. Variabel Penelitian ini akan dibatasi pada masalah *knowledge sharing*, (X_1), *job autonomy* (X_2), *perceived supervisor support* (X_3), *employee creativity* (Y), dan *job difficulty* (Z)

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah yang sudah dijelaskan, maka permasalahan dalam penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah *knowledge sharing* berpengaruh terhadap *employee creativity* pada karyawan PT. Indraco Suncity Festival Madiun?
2. Apakah *job autonomy* berpengaruh terhadap *employee creativity* pada karyawan PT. Indraco Suncity Festival Madiun?
3. Apakah *perceived supervisor* support berpengaruh terhadap *employee creativity* pada karyawan PT. Indraco Suncity Festival Madiun?
4. Apakah *job difficulty* memoderasi pengaruh *knowledge sharing* terhadap *employee creativity* pada karyawan PT. Indraco Suncity Festival Madiun?
5. Apakah *job difficulty* memoderasi pengaruh *job autonomy* terhadap *employee creativity* pada karyawan PT. Indraco Suncity Festival Madiun?

6. Apakah *job difficulty* memoderasi pengaruh *perceived supervisor support* terhadap *employee creativity* pada karyawan PT. Indraco Suncity Festival Madiun?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah yang telah disusun, maka tujuan penelitian ini ialah untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh *knowledge sharing* terhadap *employee creativity* pada karyawan PT. Indraco Suncity Festival Madiun.
2. Untuk mengetahui pengaruh *job autonomy* terhadap *employee creativity* pada karyawan PT. Indraco Suncity Festival Madiun.
3. Untuk mengetahui pengaruh *perceived supervisor support* terhadap *employee creativity* pada karyawan PT. Indraco Suncity Festival Madiun.
4. Untuk mengetahui pengaruh *job difficulty* memoderasi *knowledge sharing* terhadap *employee creativity* pada karyawan PT. Indraco Suncity Festival Madiun.
5. Untuk mengetahui pengaruh *job difficulty* memoderasi *job autonomy* terhadap *employee creativity* pada karyawan PT. Indraco Suncity Festival Madiun.
6. Untuk mengetahui pengaruh *job difficulty* memoderasi *perceived supervisor support* terhadap *employee creativity* pada karyawan PT. Indraco Suncity Festival Madiun.

E. Manfaat Penelitian

Dengan adanya tujuan penelitian diatas maka manfaat penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian literatur di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait pengaruh *knowledge sharing*, *job autonomy*, dan *perceived supervisor support* terhadap *employee creativity*, serta peran *job difficulty* sebagai variabel moderasi. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dengan topik sejenis.
2. Manfaat Praktis
   a. Bagi Peneliti

      Penelitian ini bermanfaat untuk memperluas pengetahuan dan pemahaman peneliti mengenai pengaruh knowledge sharing, job autonomy, dan perceived supervisor support terhadap employee creativity, serta bagaimana job difficulty dapat memoderasi hubungan tersebut, sehingga peneliti dapat mengaplikasikan teori yang telah dipelajari ke dalam konteks penelitian yang nyata.

   b. Bagi Perusahaan

      Sebagai bahan masukan dalam merancang kebijakan terkait knowledge sharing, pemberian otonomi kerja, dan peningkatan dukungan supervisor, guna mendorong kreativitas karyawan terutama saat menghadapi tugas yang sulit.

c. Bagi Pembaca

Sebagai tambahan wawasan dan referensi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kreativitas karyawan dalam organisasi, baik untuk kepentingan akademik maupun praktis.