

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kreativitas karyawan menjadi sasaran perhatian karena pentingnya daya saing dan perkembangan lingkungan organisasi yang selalu berubah (Amabile, 1996). Karyawan cenderung untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan lingkungan untuk mengeksplorasi dan menelusuri ide-ide baru serta melihat peluang untuk melakukan perubahan (Hirst *et al.*, 2009). Dalam beberapa tahun belakang perilaku kreatif karyawan menjadi salah satu hal yang penting dan tidak bisa diabaikan karena dapat meningkatkan kualitas kinerja dari karyawan. Pada tahun 2025 *World Economic Forum* memperkirakan kreativitas sebagai salah satu keterampilan yang paling diperlukan dan unggul dalam perusahaan. Untuk itu dibutuhkan perubahan dan adanya pemikiran yang kreatif untuk kelangsungan perusahaan. Selain itu, proses dari kreativitas dapat meningkatkan kualitas kinerja dan mengembangkan ide-ide yang baru serta berguna untuk menyelesaikan masalah dalam mengatasi kesulitan. Dengan adanya kreativitas pada perusahaan akan mampu untuk mengatasi adanya ketidakpastian dan beradaptasi dengan lingkungan pasar, dan menciptakan atau mempertahankan keunggulan kompetitif dengan menghasilkan produk yang berbeda dari kompetitornya (Jasiwal dan Dhar, 2017). Faktor eksternal dan internal menjadi

faktor yang mempengaruhi kreativitas karyawan (Mustika, 2017). Faktor internal berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri yaitu keterampilan, proses kreatif, dan motivasi intrinsik, sementara faktor eksternal berasal dari luar seperti dukungan dari pemimpin atau rekan kerja dan lingkungan atau budaya organisasi. Faktor eksternal secara prinsip dibentuk oleh pemimpin (Shalley dan Gilson, 2004). Maka dari itu, faktor kepemimpinan menjadi perkiraan adanya kreativitas karyawan.

Kepemimpinan dapat mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung, perilaku dan sikap karyawan serta menjadi tanggung jawab atas jalannya organisasi atau perusahaan. Seseorang dapat disebut sebagai pemimpin apabila menjalankan dan melaksanakan visi misi dan berhasil untuk memotivasi dan membawa manfaat bagi organisasi atau perusahaan. Selain itu, peran seorang pemimpin dapat membawa perusahaan untuk mencapai atau gagal dalam mencapai targetnya. Jika pemimpin mampu membawa perusahaan menjadi lebih baik dapat memberikan dampak positif terhadap perilaku karyawannya maka pemimpin menjadi jembatan untuk mengembangkan perilaku kreatif karyawan (Khan *et al.*, 2020). Setiap pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda dan setiap gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh seorang pemimpin harus memberikan teladan dan motivasi untuk karyawan serta memberikan kenyamanan bagi karyawannya. Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi produksi ide kreatif yang dapat mempengaruhi atau menghalangi kreativitas karyawan. Pemimpin mempengaruhi karyawan untuk menghasilkan ide dan

melakukan pendekatan untuk mendorong karyawan berperilaku kreatif dan meningkatkan serta mempertahankan keunggulan kompetitif perusahaan. Menurut Khan *et al.* (2012) seorang pemimpin membantu karyawannya untuk meningkatkan kinerja dan kualitas pribadi mereka dan hal ini menunjukkan seberapa efektif gaya kepemimpinan efektivitas gaya kepemimpinan terlihat dari cara pemimpin membantu karyawannya untuk meningkatkan kinerja dan kualitas pribadi mereka. Berbeda dari gaya kepemimpinan lainnya, *Servant Leadership* berfokus pada pelayanan dan membimbing terhadap karyawan secara individu dan menyediakan fasilitas untuk karyawan berkembang (van Dierendonck, 2011).

Servant Leadership memengaruhi keterampilan dan perilaku karyawan selain pemberdayaan dan pengembangan keterampilan, melainkan dengan menghargai kewajiban serta tanggung jawab dan minat karyawan, menumbuhkan semangat karyawan dan membimbing karyawan untuk terus fokus ke depan (van Dierendonck, 2011). Wong dan Page (2003) mengungkapkan *Servant Leadership* menempati urutan pertama dalam mencapai kebaikan dan tujuan bersama dan memastikan adanya pengembangan karyawan. Pemimpin berusaha untuk memberikan pemberdayaan, memberikan dukungan, dan memenuhi kebutuhan karyawan. Kepemimpinan ini memberi dukungan kepada otentitas dan pengembangan karyawan serta mendorong mereka untuk bersikap dan bertindak secara otentik (Laub, 1999).

Servant Leadership menekankan pemberdayaan, dukungan, dan pengembangan karyawan yang menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa dihargai dan didukung untuk menjadi diri mereka sesungguhnya. Di sisi lain, *Authentic Leadership* menekankan konsistensi, transparansi, dan keandalan yang menciptakan kepercayaan dan kesan karyawan bahwa pemimpin tersebut otentik dan dapat diandalkan. Kedua pendekatan ini saling melengkapi dengan *Servant Leadership* menjadi fondasi yang memungkinkan *Authentic Leadership* memperkuat hubungan interaksi antara pemimpin dan karyawan dalam mencapai tujuan bersama secara efektif. Dengan demikian, keduanya saling melengkapi dan memperkuat satu sama lain untuk membentuk lingkungan kerja yang suportif dan efektif.

Meningkatnya kebutuhan *Authentic Leadership* menjadi penting karena dapat diandalkan dan lebih transparan (Avolio & Gardner, 2005). Walumbwa *et al.* (2008) menyatakan bahwa *Authentic Leadership* mempunyai hubungan yang lebih baik dengan karyawan, komitmen organisasi, kepuasan, dan kinerja individu. Tipe kepemimpinan ini konsisten dengan yang dikatakan dan dilakukan (Simons, 2002). Menurut Hassan & Ahmed (2011) *Authentic Leadership* dapat meningkatkan ketertarikan dengan organisasi atau perusahaan dan menumbuhkan kepercayaan antara pimpinan dan karyawan. Karyawan akan merasa aman secara psikologis dan mencari cara kreatif untuk menyelesaikan masalah dan memanfaatkan peluang (Prati *et al.*, 2003).

Berdasarkan pemaparan akan latar belakang di atas, gaya kepemimpinan dapat meningkatnya perilaku kreatif karyawan. Dengan adanya perilaku kreatif karyawan maka secara tidak langsung karyawan memberikan ide-ide yang baru kepada organisasi. Hal tersebut dapat tercipta ketika adanya keterlibatan *Servant Leadership* yang memberikan pelayanan dan membimbing dan membangun hubungan baik dengan karyawan dan *Authentic Leadership* yang memberikan hubungan baik kepada karyawan dengan membangun kepercayaan. Dari uraian tersebut, maka penulis ingin melakukan penelitian pada Sumber Rejeki Baru (SR Baru) pada kota Tarakan, Kalimantan Utara.

Sejarah singkat dari perusahaan SR Baru merupakan salah satu swalayan terbesar di kota Tarakan, Kalimantan Utara, yang didirikan oleh Kelly Novelia Gunawan dan Zerry Yap pada tahun 1985. Sebelum menjadi perusahaan Sumber Rejeki Baru atau yang sering disebut sebagai SR Baru merupakan toko kecil yang menjual barang-barang yang dibutuhkan oleh masyarakat. Kepemimpinan yang diterapkan dalam SR Baru menjadi sangat penting dalam pengembangan bisnis. Perkembangan yang ditunjukkan tidak terlepas dari prinsip gaya kepemimpinan yang selama ini diterapkan. Gaya yang khas dalam memimpin usaha ini menjadi salah satu kunci keberhasilan. Pemimpin memberikan panutan kepada karyawan sehingga karyawan merasakan kenyamanan dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dari minimnya tingkat *turn over* dalam SR Baru. Adanya kepemimpinan yang baik akan berpengaruh pada kenyamanan karyawan, sehingga karyawan memberikan pelayanan yang

baik terhadap konsumen dan mempengaruhi tingkat kepuasan dalam berbelanja. Meningkatnya kualitas kinerja karyawan dapat mengembangkan ide-ide baru seperti masuknya produk-produk jajanan Malaysia yang dapat diperjualkan dan produk-produk tersebut memberikan banyak varian penjualan. Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis ini mengangkat judul “Pengaruh *Servant Leadership* terhadap Perilaku Kreatif Karyawan dengan *Authentic Leadership* sebagai Pemoderasi (Studi pada Sumber Rejeki Baru di Tarakan, Kalimantan Utara)”. Peneliti mengambil tempat penelitian di Sumber Rejeki Baru di kota Tarakan dimana saat ini yang memiliki perkembangan cukup pesat.

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian pada latar belakang maka dapat disimpulkan rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah *Servant Leadership* berpengaruh terhadap perilaku kreatif karyawan?
2. Apakah *Authentic Leadership* memoderasi pengaruh antara *Servant Leadership* terhadap perilaku kreatif karyawan?

1.3 Batasan Penelitian

Batasan masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran masalah agar penelitian lebih terarah dan mudah dalam melakukan pembahasan sehingga tujuan dalam penelitian ini akan tercapai. Beberapa batasan masalah dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. *Servant Leadership*

Menurut van Dierendonck dan Nuijten (2011) *Servant Leadership* adalah pendekatan kepemimpinan yang berorientasi pada orang lain yang diwujudkan melalui penetapan prioritas kebutuhan dan kepentingan individu pengikut secara pribadi dengan fokus untuk membantu mereka berkembang dan mendorong sikap positif serta bermanfaat terhadap organisasi. *Servant Leadership* dapat diukur dengan tujuh dimensi diantaranya *empowerment*, *accountability*,

standing back, humility, authenticity, courage, dan interpersonal acceptance.

2. *Authentic Leadership*

Menurut Walumbwa *et al.* (2008) *Authentic Leadership* merupakan perilaku pemimpin yang menggunakan dan mendorong kemampuan pribadi dan etika yang baik untuk menumbuhkan *self-awareness, moral perspective, balanced processing, dan relational transparency.*

3. Perilaku Kreatif Karyawan

Amabile (2000) mendefinisikan perilaku kreatif karyawan sebagai ide-ide baru dan berguna yang dimiliki karyawan untuk organisasi. Perilaku Kreatif Karyawan merupakan peran dan potensi karyawan untuk memulai atau menghasilkan ide-ide yang inovatif.

1.4 Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan batasan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menjelaskan pengaruh *Servant Leadership* terhadap perilaku kreatif karyawan.
2. Untuk menjelaskan *Authentic Leadership* sebagai pemoderasi *Servant Leadership* terhadap perilaku kreatif karyawan.

1.5 Manfaat penelitian

1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk meningkatkan hubungan antara pemimpin dan karyawan, meningkatkan kreativitas karyawan dan menjadi bahan pertimbangan dalam mencapai tujuan.

2. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menerapkan ilmu dan mengasah kemampuan yang diperoleh selama dibangku perkuliahan, dan memberikan wawasan baru dalam menganalisis suatu masalah serta dapat mengambil keputusan.

3. Bagi pihak lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau bahan bacaan penelitian selanjutnya untuk memperdalam kajian terkait *Servant Leadership, Authentic Leadership*, dan kreativitas karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini, kepemimpinan menjadi pusat perhatian dalam perilaku kreatif karyawan, sehingga penelitian ini mengkaji persepsi karyawan dan perilaku karyawan yang mempengaruhi perilaku kreatif karyawan pada Sumber Rejeki Baru. Penelitian ini diawali dengan pemaparan teori-teori yang didukung dengan model, dilanjutkan dengan pengembangan hipotesis, metodologi, hasil, diskusi dan diakhiri dengan kesimpulan.

Bab I. Pendahuluan

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan masalah, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II. Landasan Teori

Bab ini berisi tentang teori-teori yang mendukung penelitian, kerangka pikir penelitian, dan hipotesis.

Bab III. Metode Penelitian

Bab ini berisi tentang metode yang digunakan, obyek penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, metode pengambilan sampel, metode pengumpulan data, metode pengukuran data, dan pengujian instrument penelitian.

Bab IV. Analisis Data dan Pembahasan

Bab ini menjelaskan mengenai gambaran umum responden, analisis data, dan pembahasan hasil.

Bab V. Kesimpulan dan Saran

Bab ini menyajikan kesimpulan dari hasil penelitian, saran-saran yang dapat diberikan kepada perusahaan, serta keterbatasan penelitian.