

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu komponen terpenting dalam organisasi yang berfungsi sebagai penggerak utama dalam pencapaian tujuan dan keberhasilan perusahaan. Sumber daya manusia yang kompeten, berdaya saing tinggi, dan memiliki keterampilan yang relevan dapat secara signifikan meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif dan dinamis, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif menjadi semakin penting untuk menciptakan keunggulan kompetitif. Maka dari itu, sebagian besar perusahaan di Indonesia memiliki struktural kepemimpinan. Struktural kepemimpinan ini berfungsi sebagai pembedaan tanggung jawab, pengelolaan dan peran di dalam perusahaan.

Di dalam struktural kepemimpinan terdapat berbagai jenis peran yang diterapkan. Contohnya seperti karyawan, pemimpin tim, supervisor, maupun tingkat manajemen hingga komisaris. Tidak dapat dipungkiri keberadaannya karena setiap peran memiliki fungsi yang sama pentingnya di dalam perusahaan. Maka setiap peran ini harus memiliki kemampuan yang seimbang sehingga berguna bagi kelangsungan hidup perusahaan. Terutama peran paling terlihat adalah seorang pemimpin, karena kemampuan pemimpin ini yang akan dicontoh oleh para bawahannya. Dalam konteks ini, pemberdayaan perilaku pemimpin sangat penting, karena pemimpin yang efektif dapat mendorong bawahan untuk mengambil inisiatif dan merasa bertanggung jawab.

Menurut Bass, Reza (2019) Pemberdayaan perilaku kepemimpinan adalah mendelegasikan wewenang kepada seseorang karyawan, sehingga memungkinkan karyawan untuk membuat keputusan dan melaksanakan tindakan tanpa adanya arahan langsung pengawasan atau intervensi. Kepemimpinan yang memberdayakan menunjukkan perilaku pemimpin yang disengaja untuk berbagi kekuasaan dengan karyawan dan memberi mereka tanggung jawab tambahan dan kendali atas pekerjaan mereka dan karya mereka sendiri Martin et al (2013).

Seperti yang dijelaskan pada penelitian Zhang & Zhou (2014), bahwa pemimpin yang memberdayakan mampu mendorong kreativitas. Hal ini terjadi karena pemberdayaan memberikan karyawan kebebasan dan dukungan untuk mengeksplorasi ide-ide baru, meningkatkan rasa percaya diri mereka, dan memungkinkan mereka untuk mengambil inisiatif dalam menyelesaikan tantangan kerja secara kreatif.

Hubungan antara pemimpin dan karyawan tersebut perlu dipelihara agar berjalan sehat. Sehingga terjadilah hubungan saling percaya antar pimpinan karyawan penting dalam menjalankan perusahaan. Penelitian sebelumnya Zhang & Zhou (2014), menjelaskan bahwa keadaan psikologis positif dari karyawan yang dilihat dari rasa terimakasih serta kepercayaan yang tinggi terhadap pemimpin, dan persepsi efektivitas pemimpin menurut Gkorezis (2016), Tremblay (2017), komitmen karyawan dan kepuasan kerja, Robert (2016). Menurut penelitian Ahearne et al., (2005) konseptualisasi, pemberdayaan kepemimpinan melibatkan penyorotan pentingnya suatu karya, memberikan partisipasi dalam pengambilan keputusan, menyampaikan keyakinan bahwa kinerja akan tinggi, dan

menghilangkan kendala birokrasi. Perilaku ini secara konseptual sangat relevan dengan kreativitas.

Kreativitas karyawan sendiri mengacu pada penciptaan ide baru dan berguna oleh seorang karyawan Hu & Luo, (2023). Menurut perspektif komponensial dinamis Amabile, (2016), lingkungan sosial dapat merangsang atau menghambat kreativitas melalui sumber daya dan proses yang relevan dengan kreativitas. Gagasan ini memberi kita gambaran dari hasil penelitian tentang bagaimana menjadi karyawan yang kreatif. Oleh karena itu, penelitian Amabile, (2016) mengintegrasikan perspektif pragmatis (sumber daya tugas) dan perspektif afektif (komitmen afektif) untuk menghubungkan humor pemimpin dan kreativitas karyawan. Pemimpin yang memberikan sumber daya tugas dan membantu karyawan memperoleh kekuatan yang nyata atau simbolis, terlihat atau tidak terlihat di tempat kerja, memungkinkan mereka membangun landasan yang kuat untuk mengidentifikasi masalah dan menerapkan ide-ide inovatif sehingga meningkatkan kreativitas Hu & Luo, (2023).

Kreativitas karyawan juga akan tercipta jika adanya keterlibatan mereka dalam suatu tugas dan interaksi dengan pemimpin yang memungkinkan mereka untuk menghasilkan ide-ide baru sehingga mereka merasa diterima dan para pemimpin dapat mendorong karyawan untuk menghasilkan strategi yang paling efektif, yang pada akhirnya meningkatkan kreativitas mereka Hu & Luo, (2023). Ketika karyawan dilibatkan dalam interaksi tersebut, mereka akan mengetahui atau memiliki akses terhadap sumber daya tugas utama yang akan memungkinkan mereka menghasilkan ide-ide baru Kwan, (2018). Oleh karena itu, banyaknya sumber daya tugas yang diterima dari para pemimpin mendorong karyawan untuk

menghasilkan strategi yang paling efektif, yang pada akhirnya meningkatkan tingkat kreativitas karyawan.

Maka melalui latar belakang diatas penulis akan melakukan penelitian di Perusahaan PT. Artaboga Cemerlang Cabang Banten. Hal ini dilakukan karena perusahaan tersebut merupakan perusahaan yang cukup besar dan terkenal di Indonesia. Selain itu, perusahaan ini memiliki kesesuaian dengan kuesioner yang akan diajukan oleh penulis yang berkaitan dengan perilaku pemberdayaan pemimpin dan kreativitas karyawan. Perusahaan PT. Artaboga Cemerlang Cabang Banten juga akan mendapatkan manfaat dari penelitian ini yaitu pemimpin dapat menawarkan dukungan kepada bawahannya, memotivasi mereka untuk berpartisipasi dalam tugas kerja yang berkaitan dengan kreativitas karyawan, adanya validasi efektivitas perilaku pemimpin dalam merangsang kreativitas karyawan, menumbuhkan komitmen karyawan, dan mempertahankan strategi keunggulan perusahaan.

1.2. Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah perilaku pemimpin berpengaruh terhadap kreativitas karyawan?

1.3. Batasan Masalah

Batasan masalah digunakan agar penelitian ini lebih berfokus pada variabel-variabel yang telah ditentukan. Batasan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Perilaku Pemimpin

P. Herlambang et al., (2022) pemberdayaan perilaku pemimpin merupakan teori kontemporer dalam rumpun konseptualisasi pemberdayaan psikologis. Teori ini mengidentifikasi perilaku pemimpin yang terkait dengan pemberdayaan karyawan dan mengembangkan ukuran yang digunakan dalam konteks program pengembangan kepemimpinan. Secara garis besar teori ini menjelaskan bahwa pemimpin yang memberdayakan memberikan otonomi dan tidak banyak aturan kaku kepada karayawannya untuk melakukan tugas pekerjaan secara maksimal.

Perilaku tugas (mendefinisikan dan menyusun peran kerja) dan perilaku hubungan dengan bersikap ramah, mendukung, dan membangun lingkungan kerja yang positif, meskipun dua konstruksi yang sangat luas, menangkap kategori yang dapat diamati tentang bagaimana para pemimpin mengarahkan upaya bawahan. Pemimpin yang paling efektif biasanya digambarkan sebagai pemimpin yang mampu terlibat dalam perilaku pemimpin yang "sangat-sangat"; yaitu, penggunaan tugas dan perilaku hubungan yang sesuai dengan situasi Decker & Rotondo, (2001).

2. Kreativitas Karyawan (Employee Creativity)

Employee creativity atau kreativitas karyawan didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk menghasilkan ide-ide baru, solusi yang inovatif,

atau produk-produk yang orisinal dan bernilai dalam konteks kerja. Kreativitas karyawan melibatkan kemampuan untuk berpikir di luar kebiasaan, menghubungkan gagasan-gagasan yang berbeda, dan menghasilkan kontribusi yang unik dan bermakna bagi organisasi. Hal ini mencakup kemampuan untuk menemukan solusi kreatif untuk masalah-masalah yang kompleks, mengidentifikasi peluang baru, dan menghadirkan ide-ide yang segar dan berbeda. Yang, (2021)

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Perilaku pemimpin berpengaruh signifikan dan positif terhadap kreativitas karyawan

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dan praktis sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur tentang kepemimpinan dan manajemen sumber daya manusia dengan menambahkan dimensi baru, yaitu perilaku pemimpin yang efektif. Studi ini memberikan wawasan mendalam tentang bagaimana perilaku yang digunakan oleh pemimpin dapat

memengaruhi dinamika tim dan kinerja karyawan, khususnya dalam hal kreativitas.

b. Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dalam konteks organisasi seni dan budaya, yang seringkali kurang mendapat perhatian dalam studi kepemimpinan dan kreativitas. Ini membantu menjelaskan dinamika khusus yang ada di organisasi kreatif.

2. Manfaat Praktis

a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh manajer dan pemimpin di organisasi untuk mengembangkan strategi kepemimpinan yang lebih efektif. Pemimpin dapat menggunakan perilaku pemimpin sebagai alat untuk meningkatkan kreativitas dan produktivitas karyawan.

b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar untuk merancang program pelatihan bagi pemimpin dan manajer. Program ini dapat mengajarkan bagaimana menggunakan perilaku pemimpin secara efektif untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi dan kreativitas.

1.6. Sistematika Penulisan

Sistematika dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini, peneliti menggambarkan penelitian secara umum yang disajikan pada latar belakang, rumusan masalah, Batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika laporan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan Pustaka akan menguraikan dasar-dasar teori yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian dan akan digunakan sebagai panduan untuk menganalisis permasalahan. Pada bab ini juga disajikan penelitian terdahulu yang menjadi pedoman penelitian, kerangka penelitian, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini, peneliti akan menjelaskan mengenai lokasi penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan sampel, data penelitian, metode pengumpulan data, instrument penelitian, metode pengujian instrument, dan metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi hasil penelitian yang telah di olah menggunakan metode yang sesuai untuk membuktikan hipotesis.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang diperoleh dari analisis serta pembahasan, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian, dan saran.