

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan ekonomi syariah di Indonesia kian hari semakin meningkat. Perkembangan ini dapat dilihat dari semakin banyaknya Lembaga Keuangan Syariah di Indonesia yang dikenal oleh masyarakat. Pada april 2018, hasil data statistik perbankan syariah yang dikeluarkan oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK) terdapat 13 Bank Umum Syariah (BUS), 21 Unit Usaha Syariah (UUS) dan 168 Bank Perkreditan Rakyat Syariah (BPRS) yang memiliki total aset BUS dan UUS sebesar Rp. 423.944 Miliar. Sedangkan jumlah perusahaan asuransi syariah sebanyak 13, perusahaan asuransi UUS sebanyak 50 (<https://business-law.binus.ac.id>). Semakin banyaknya lembaga keuangan syariah yang ada serta memasuki era revolusi industri 4.0 menyebabkan persaingan antar industri keuangan semakin ketat. Persaingan yang semakin ketat pada industri keuangan ini, maka diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas serta siap menghadapi tantangan global.

Menghadapi era revolusi industri 4.0 sumber daya manusia (SDM) yang ada harus mampu bersikap kreatif, berinovasi serta mampu bersaing dan beradaptasi sesuai dengan perkembangan teknologi. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) pada febuari 2019, kondisi sumber daya manusia di

Indonesia jika dilihat dari tingkat pendidikan terakhir dari 129,3 juta orang yang bekerja di Indonesia, sebanyak 75,37 juta jiwa merupakan lulusan SMP atau di bawahnya (<https://realitasonline.com>). Hasil data tersebut menunjukkan masih kurangnya kepedulian akan pendidikan di kalangan masyarakat Indonesia. Berdasarkan indeks pembangunan manusia (*Human Development Indeks*) di Indonesia sebesar 71,39% pada tahun 2018. Hasil tersebut masih terbilang rendah jika dibandingkan dengan negara-negara ASEAN seperti Singapura yang mencapai 93,2%, Malaysia sebesar 80,2% dan Brunei Darussalam sebesar 85,3% (<https://www.suaraindonesia.co.id>). Menghadapi era globalisasi pada saat ini, perusahaan dituntut untuk menciptakan suatu organisasi yang mampu bersaing dan bersikap efektif agar dapat bertahan dalam dunia bisnis. Salah satu komponen utama yang mampu meningkatkan kualitas suatu perusahaan yaitu sumber daya manusia yang ada didalamnya. Komponen ini merupakan unsur terpenting dalam menentukan tingkat keberhasilan suatu organisasi dalam pencapaian suatu tujuan tertentu. Sumber daya manusia yang mampu bersaing serta berinovasi dalam bekerja sangat dibutuhkan pada saat ini yang memang mengandalkan teknologi digitalnya sebagai alat penyebarluasan informasi yang mudah dan cepat.

Amabile (1998) mengatakan bahwa salah satu komponen yang mampu memberikan kontribusi yang inovatif bagi organisasi yaitu kreativitas karyawan. Kreativitas yang terbentuk merupakan kekuatan terpenting dalam menjaga kualitas perusahaan supaya tetap unggul dalam persaingan dan

menjadikan faktor penentu dalam keberhasilan. Suatu organisasi harus mendorong arus bebas ide agar karyawan mampu menghasilkan ide-ide kreatif yang terdapat pada diri karyawan tersebut, termasuk memberikan penilaian yang adil dan konstruktif. Kebebasan dari aturan-aturan yang berlebihan dapat mendorong kreativitas itu sendiri. Jadi, dengan adanya persaingan di lingkungan eksternal menuntut organisasi untuk dapat lebih terbuka terhadap perbaikan karyawan dari berbagai lapisan, serta lebih aktif untuk mengidentifikasi peluang yang ada dan mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan sekitar agar dapat bertahan di tengah gejolak kompetisi bisnis yang ada (Mustika, 2017).

Dukungan eksternal yang terdapat pada lingkungan dari individu itu sendiri juga mampu meningkatkan kreativitas pada karyawan, seperti aturan yang berlaku, norma, serta nilai yang dapat mempengaruhi suatu proses sikap kreatif pada individu yang terdapat didalamnya. Faktor eksternal tersebut yaitu berupa budaya organisasi yang terbentuk. Suatu organisasi dapat tumbuh dan berkembang karena adanya budaya organisasi yang di dalamnya mampu merangsang semangat kerja sumber daya manusia di dalamnya sehingga kinerja organisasi dapat meningkat (Wibowo, 2016). Tetapi pada pengimplementasiannya terkadang budaya yang tercipta malah membuat karyawannya merasa tidak nyaman dan membuat proses kreatif itu terhalang.

Terdapat salah satu pengaruh dimensi budaya organisasi yang dapat meningkatkan kreativitas karyawan yaitu *innovative and risk taking*. Apabila

budaya organisasi yang terbentuk dapat membentuk karakter karyawannya untuk bersikap inovatif dan mampu mengambil keputusan, maka perusahaan tersebut mendukung kreativitas pada karyawannya. Pentingnya penerapan *innovative and risk taking* ini dapat menjadikan karyawan tersebut mampu mengaktualisasikan dirinya agar menjadikannya rujukan dalam bertindak.

Untuk tetap menjaga dan terus meningkatkan kreativitas pada karyawannya, suatu organisasi harus melakukan tindakan untuk memahami dan mendukung kebutuhan karyawan. Salah satu pendekatan yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan memberikan dukungan serta menghargai pendapat yang diberikan oleh karyawan. Dalam hal ini kepemimpinan pemberdayaan diduga dapat meningkatkan kreativitas karyawan. Kepemimpinan pemberdayaan merupakan faktor pendorong yang berasal dari eksternal individu itu sendiri berupa karakteristik kontekstual, yaitu dimensi dari lingkungan kerja (Shalley *et al.*, 2004). Umumnya, dengan adanya kepemimpinan pemberdayaan yang tinggi di suatu organisasi, akan meningkatkan kreativitas sehingga dapat meningkatkan kualitas perusahaan (Ahmadi, 2017).

Pemimpin yang mampu bersikap *adatif* dan fleksibel diharapkan mampu memotivasi karyawan serta dapat mengembangkan kreativitas karyawan tersebut agar dapat secara konsisten memberikan kualitas yang tinggi. Kepemimpinan yang memberdayakan serta menghargai ide-ide kreatif karyawannya dapat meningkatkan kreativitas yang timbul dan meningkatkan

kepercayaan diri karyawan tersebut dibandingkan dengan pemimpin yang bersikap skeptis terhadap upaya kreatif karyawan, hal tersebut dapat membuat kreativitas menjadi mati. Dukungan dari seorang pemimpin merupakan hal yang sangat penting dalam organisasi yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik. Namun pada pengimplementasiannya tidak semua karyawan dapat merespon positif pada pemberdayaan yang dilakukan oleh pemimpin mereka. Selain dari kepribadian seorang pemimpin tersebut, kepribadian dari karyawan itu sendiri juga dapat mempengaruhi respon dari pemberdayaan tersebut (Indrawan, 2015).

Beberapa penelitian terdahulu yang membahas mengenai variabel budaya organisasi, dan kreativitas karyawan masih di temukan *research gap*. Diantaranya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Widyarini (2009) menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh antara variabel budaya organisasi terhadap kreativitas karyawan. Penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Prayudhayanti (2014) yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara positif signifikan antara budaya organisasi terhadap kreativitas karyawan.

Tidak konsistennya kedua penelitian tersebut, mendorong penulis untuk mengkaji kembali variabel-variabel tersebut dengan menambahkan variabel pemoderasi berupa kepemimpinan pemberdayaan. Pemimpin yang dapat memberdayakan karyawannya dengan baik dalam lingkungan budaya yang menuntut karyawan bekerja dengan cepat, efektif dan efisien, maka tingkat

keaktivitas karyawan akan semakin meningkat. Untuk itu, dapat dikatakan bahwa kepemimpinan pemberdayaan mampu meningkatkan pengaruh budaya organisasi terhadap kreativitas karyawan.

Berdasarkan dari uraian diatas dan adanya *research gap* yang telah diuraikan, maka penulis tertarik untuk meneliti “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kreativitas Karyawan Dengan Kepemimpinan Pemberdayaan Sebagai Variabel Pemoderasi”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan pada bagian latar belakang, dapat diindikasikan permasalahan yang terjadi di Lembaga Keuangan Syariah baik makro maupun mikro. Terjadi persaingan antar lembaga keuangan tersebut yang memungkinkan perlunya memiliki karyawan yang dapat bekerja secara kreatif. Faktor yang mengindikasikan penyebab terjadinya kreativitas karyawan tersebut yaitu dengan adanya budaya organisasi yang baik. Dalam hal ini terdapat pengaruh secara langsung antara budaya organisasi terhadap kreativitas karyawan. Pada penelitian ini kepemimpinan pemberdayaan dijadikan sebagai variabel pemoderasi pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap kreativitas karyawan. Seperti yang telah diuraikan dalam latar belakang diatas, maka secara spesifik rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kreativitas karyawan?
2. Apakah kepemimpinan pemberdayaan memoderasi pengaruh positif budaya organisasi terhadap kreativitas karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis hubungan antar variabel, serta dapat menguji peran variabel pemoderasi yang telah dirumuskan sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif budaya organisasi terhadap kreativitas karyawan.
2. Untuk menguji dan menganalisis peran moderasi kepemimpinan pemberdayaan memoderasi pengaruh positif budaya organisasi terhadap kreativitas karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Mengembangkan ilmu manajemen khususnya sumber daya manusia terutama tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kreativitas karyawan

dengan kepemimpinan pemberdayaan sebagai variabel pemoderasi serta sebagai bahan referensi bagi penulis berikutnya yang akan meneliti dengan menggunakan variabel yang sama.

2. Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai masukan serta bahan evaluasi bagi Lembaga Keuangan Syariah agar dapat berkembang lebih baik, dapat dijadikan referensi mengenai langkah kedepan yang harus diambil serta terus mengevaluasi diri agar seluruh komponen yang ada didalamnya merasakan kenyamanan.