

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah salah satu elemen utama dalam sebuah organisasi. Hal tersebut dikarenakan sumber daya manusia merupakan aspek yang dinamis dan mempunyai kemampuan untuk berkembang. Salah satu bagian terpenting yang berperan dalam menentukan keberhasilan adalah dengan pembinaan tenaga kerja yang potensial untuk mencapai tujuan organisasi. Bukan hanya membantu dalam mencapai tujuan dari organisasi namun dapat menentukan apa yang benar-benar dapat dicapai oleh organisasi (Robbins & Judge 2015). Salah satu faktor yang menjadikan SDM tidak dapat digantikan adalah kreativitas yang tidak dapat dimiliki sumberdaya lain dalam perusahaan. Dengan kreativitas yang tinggi dari karyawan, dapat menciptakan inovasi-inovasi baru yang dapat meningkatkan daya saing sebuah perusahaan. Maka peningkatan SDM harus dilakukan untuk menciptakan daya saing yang tinggi dari perusahaan.

Sumber daya manusia yang baik dapat digambarkan dari sisi kreativitas yang dimilikinya. Secara umum kreativitas karyawan adalah kemampuan karyawan untuk membuat sebuah ide atau gagasan yang berdasarkan dari kemampuan berfikir secara konstruktif untuk mengembangkan sebuah imajinasi yang akan berkembang menjadi ide ataupun gagasan (Kreitner & Kinicki, 2014). Selanjutnya Sarac *et al.*, (2014 :

481) menambahkan jika kreativitas karyawan adalah sebuah perilaku yang kompleks yang mencakup kemampuan intelektual dan sosial.

Sultika & Hartijasti (2017) menyatakan bahwa orientasi inovasi, iklim kreatif, kepemimpinan diri, dan efikasi diri adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kreativitas karyawan ditempat kerja. Selanjutnya Ilham (2017) menambahkan jika perilaku kreatif sendiri berkaitan dengan faktor lingkungan kerja untuk mendorong munculnya kreativitas dari karyawan. Lingkungan kerja terdiri atas fisik dan nonfisik. Lingkungan kerja yang segar, nyaman, fasilitas yang menunjang tugas-tugas merupakan lingkungan kerja fisik yang mendorong kreativitas karyawan. Lingkungan kerja nonfisik meliputi penghargaan dan pengakuan dari pimpinan, kebebasan, pemberdayaan, kepemimpinan, dan budaya organisasi dapat memicu kreativitas karyawan.

Robbins & Judge (2008: 84) menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku-perilaku anggotanya. Budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan tingginya tingkat kebersamaan, intensitas, dan suatu iklim internal dari kendali perilaku yang tinggi (Widiarko, 2017). Budaya organisasi yang berkembang dengan baik akan mampu merangsang semangat kerja sumber daya manusia di dalamnya sehingga kinerja organisasi dapat meningkat melalui kreativitas karyawan (Wibowo, 2016).

Salah satu pengaruh 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 dapat dikatakan bahwa perusahaan tersebut mendukung potensi kreatif karyawan melalui budaya organisasi. Selain budaya organisasi, komitmen organisasi juga berpengaruh dalam peningkatan kreativitas karyawan. Pernyataan ini didukung oleh pernyataan Ilham (2017) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara positif terhadap kreativitas karyawan.

Badjuri dalam Arifah (2015), menyatakan bahwa komitmen terhadap organisasi menunjukkan suatu keadaan dimana seorang karyawan mempunyai nilai dan tujuan yang sama dengan organisasi, terlibat dalam pencapaian tujuan organisasi serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi. Seringkali, komitmen organisasional diartikan secara individu dan berhubungan dengan keterlibatan seseorang pada organisasinya (Arifah, 2015). Seorang karyawan yang telah berkomitmen didalam suatu organisasi atau perusahaan akan melakukan segala upaya untuk meningkatkan kinerja dan melakukan pengembangan demi tercapainya tujuan dari perusahaan.

Budaya organisasi yang baik akan meningkatkan komitmen dari karyawannya yang berujung pada meningkatnya kreativitas karyawan tersebut. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2018), menyatakan jika komitmen organisasi berpengaruh secara positif pada perilaku inovatif dalam diri karyawan. Maka komitmen organisasi penting untuk dimiliki setiap karyawan sebab akan menjadikan karyawan lebih optimal dalam mencurahkan pikiran, tenaga, perhatian serta waktu untuk

pekerjaannya agar sesuai dengan yang diinginkan perusahaan (Mardiyana & Riana, 2019).

Dalam penelitian ini komitmen organisasi akan digunakan sebagai penghubung antara budaya organisasi dengan kreativitas karyawan, maka akan menimbulkan tingkat kreativitas karyawan yang tinggi dari masing-masing individu. Sesuai dengan penelitian Ilham (2017) yang menyatakan jika komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kreativitas karyawan, dan mampu menjadi variabel mediasi. Sugiono (2019) menambahkan jika komitmen organisasi terbukti mampu menjadi variabel mediasi antara budaya dalam berinovasi dengan kinerja organisasi.

Penelitian terdahulu lebih terfokus dalam melakukan pengujian pada Bank-bank konvensional ataupun di perusahaan non keuangan. Penelitian ini berfokus pada Lembaga Keuangan Syariah yang dalam perkembangannya mengalami peningkatan yang cukup pesat dalam pasar keuangan yang berdampak besar terhadap ekonomi masyarakat (Apriyanti, 2017). Namun pada tahun 2016 terdapat persaingan yang semakin kuat dengan berlakunya Masyarakat Ekonomi Asean (MEA). Hal ini dapat menjadi peluang sekaligus tantangan bagi lembaga keuangan syariah. Maka setiap lembaga keuangan syariah perlu melakukan inovasi-inovasi melalui kreativitas karyawan untuk terus bersaing di era *financial digital* dengan lembaga keuangan syariah ataupun dengan Bank Konvensional.

Studi penelitian ini berusaha untuk mengeksplorasi faktor-faktor yang mampu mendorong kreativitas karyawan. Salah satunya dengan fokus pada

analisis budaya organisasi dengan kreativitas karyawan. Peneliti juga mengkaji peran komitmen organisasi sebagai variabel mediasi untuk mengisi gap, maka akan diketahui apakah komitmen organisasi mampu untuk memediasi hubungan antara budaya organisasi dengan kreativitas karyawan.

Berdasarkan permasalahan yang ada peneliti berkeinginan untuk selanjutnya meneliti secara mendalam dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kreativitas Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi pada Lembaga Keuangan Syariah (LKS) di Yogyakarta”**

B. Rumusan Masalah

Permasalahan yang terjadi pada saat ini adalah perusahaan wajib untuk melakukan inovasi-inovasi melalui kreativitas karyawan untuk terus bersaing. Maka penelitian mengenai budaya organisasi terhadap kreativitas karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi sangat menarik untuk dilakukan khususnya pada lembaga-lembaga keuangan yang berbasis syariah, karena budaya organisasi memiliki kecenderungan untuk meningkatkan kreativitas dalam diri karyawan. Budaya organisasi sendiri memiliki kemampuan untuk membentuk karakter karyawan dalam bersikap inovatif saat bekerja dalam budaya organisasi dengan komitmen organisasi sebagai mediasi. Dari permasalahan uraian di atas, maka secara spesifik rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kreativitas karyawan?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kreativitas karyawan?
4. Apakah komitmen organisasi memediasi pengaruh positif antara 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 mediasi yang telah dirumuskan sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif budaya organisasi terhadap komitmen organisasi.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif budaya organisasi terhadap kreativitas karyawan.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kreativitas karyawan.
4. Untuk menguji dan menganalisis apakah komitmen organisasi memediasi pengaruh positif budaya organisasi terhadap kreativitas karyawan.

D. Manfaat Penelitian

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

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya dalam ilmu yang berkaitan dengan budaya organisasi dan kreativitas karyawan. Selain itu untuk memperkuat hasil penelitian-penelitian terdahulu yang menguji variabel yang sama yaitu budaya organisasi terhadap komitmen organisasi.

2. Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis dari penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran terhadap perusahaan yang diteliti mengenai fenomena yang terjadi di perusahaan tersebut yaitu bagaimana budaya organisasi berpengaruh terhadap organisasi. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan penulis yang berguna dan dapat diterapkan dalam dunia kerja dan sebagai acuan mengenai faktor-faktor penting yang berkaitan dengan organisasi dan sumber daya manusia.