

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam era bisnis sekarang, persaingan antar perusahaan satu dengan yang lainnya semakin ketat. Semua perusahaan berupaya semaksimal mungkin untuk mengembangkan perusahaannya agar dapat bersaing untuk menjadi yang paling dominan dibanding para pesaingnya. Perusahaan pasti memperhitungkan setiap langkah yang akan diambil serta resiko yang akan dihadapi kedepannya, maka untuk dapat memperhitungkan hal tersebut perusahaan membuat strategi perusahaan. Selain itu, strategi yang dilakukan perusahaan sangat berperan penting untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Strategi yang diterapkan perusahaan dapat terlaksana dengan baik itu tergantung dengan kualitas SDM (Sumber Daya Manusia) dari perusahaan itu sendiri. Salah faktor yang dapat diukur untuk menilai kualitas SDM (Sumber Daya Manusia) dari sebuah perusahaan adalah dari kinerja karyawannya. Jika kinerja dari sebuah perusahaan itu baik maka dipastikan banyak dampak positif yang akan diperoleh bagi perusahaan serta kesempatan bagi perusahaan untuk berkembang menjadi lebih besar.

Mardiah (2020) menjelaskan bahwa kinerja pada dasarnya adalah hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dalam

memenuhi tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Dalam hal ini, karyawan dapat mengevaluasi kinerjanya dengan memahami perannya dalam pekerjaan dan memfasilitasi proses kerja dengan inovasi yang lebih baik lagi. Kinerja dapat diidentifikasi dan diukur ketika seorang individu atau sekelompok pegawai telah memenuhi kriteria atau kriteria keberhasilan yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika pengukuran tidak menentukan tujuan, tidak mungkin menentukan kinerja individu atau organisasi kecuali ada ukuran keberhasilan. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Anthony (2017), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi, kreativitas, *empowering leadership*.

Menurut Priansa (2016) motivasi dapat dijelaskan sebagai suatu proses yang mencerminkan sejauh mana seseorang memiliki tingkat intensitas, arah, dan ketekunan dalam upaya mencapai tujuan yang ditetapkan. Motivasi memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka cenderung lebih bersemangat dan berdedikasi untuk mencapai tujuan mereka. Motivasi dapat berasal dari berbagai sumber, seperti pengakuan atas prestasi, kesempatan pengembangan karir, keseimbangan kerja-hidup, tanggung jawab yang jelas, dan imbalan yang adil. Motivasi memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka cenderung lebih bersemangat dan berdedikasi untuk mencapai tujuan mereka. Motivasi dapat berasal dari

berbagai sumber, seperti pengakuan atas prestasi, kesempatan pengembangan karir, keseimbangan kerja-hidup, tanggung jawab yang jelas, dan imbalan yang adil.

Selain motivasi terdapat faktor lain juga yakni, *empowering leadership*. Menurut Jones (2013) *empowering leadership* dapat diartikan sebagai memungkinkan seorang pemimpin untuk memahami motivasi dan sikap atau perilaku karyawan, menunjukkan bahwa seorang pemimpin tertarik dan peduli terhadap karyawannya, berkomunikasi secara efektif dan menginspirasi karyawannya. Hubungan kinerja karyawan terhadap *empowering leadership*, yakni *empowering leadership* memfasilitasi kolaborasi dan kerja tim yang efektif. Dengan memberdayakan karyawan, pemimpin menciptakan iklim di mana karyawan merasa dihargai dan didorong untuk berbagi ide, pengetahuan, dan pengalaman mereka. Hal ini mempromosikan kerja tim yang harmonis, di mana karyawan saling mendukung, berkolaborasi, dan berkontribusi secara efektif. Kerja tim yang kuat dan kolaborasi yang produktif berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Menurut Ahearne (2005) konsep pemberdayaan melibatkan gaya kepemimpinan yang menekankan pentingnya pekerjaan, memberikan kesempatan partisipasi dalam pengambilan keputusan, dan menyampaikan keyakinan kepada karyawan bahwa kinerja mereka akan meningkat.

Kemudian terdapat faktor kreativitas sebagai mediasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Amabile (2005), kreativitas dapat dijelaskan sebagai sebuah konsep yang terdiri dari berbagai komponen, termasuk komponen ekstrinsik yang dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti minat berikutnya (*subsequent interest*) dan juga aspek performa yang memiliki dampak pada kreativitas seseorang. Dengan kata lain, kreativitas tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal seperti minat dan motivasi, tetapi juga oleh faktor eksternal seperti kinerja atau performa yang dimiliki seseorang. Danny et al (2020) menyebutkan bahwa agar kreativitas muncul dalam organisasi, manajer harus mendukungnya. Karyawan adalah orang yang paling tahu tentang hasil pekerjaan. Karyawan yang dihasilkan harus kreatif dan memiliki banyak pengaruh dalam konteks di mana kreativitas dapat berkembang. Dengan kreativitas batin melakukan sesuatu yang baik, ide-ide yang out of the box dapat menyederhanakan cara dalam melakukan sebuah pekerjaan, yang berpeluang mendatangkan keuntungan perusahaan.

Kreativitas yang dimana sebagai mediasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu motivasi dan *empowering leadership*. Motivasi memiliki pengaruh terhadap kreativitas karyawan. Ketika seorang karyawan merasa termotivasi, mereka cenderung memiliki dorongan internal yang kuat untuk menciptakan dan berinovasi. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan rasa percaya diri, ketekunan, dan ketekunan dalam menghadapi tantangan yang kompleks. Karyawan yang termotivasi juga lebih cenderung mengambil

risiko, mengembangkan ide-ide baru, dan berpikir out of the box. Mereka merasa didorong untuk mencari solusi kreatif dan berpartisipasi aktif dalam menciptakan perubahan positif. Menurut Agnoli et al (2018) ditemukan bahwa hubungan antara keterbukaan dan motivasi intrinsik sangat penting dalam memprediksi aktivitas kreatif. Melalui penggunaan pendekatan pemodelan variabel laten, penelitian ini menguji pengaruh motivasi terhadap aktivitas kreatif dalam konteks lingkungan yang berbeda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa interaksi antara keterbukaan dan motivasi intrinsik merupakan prediktor terkuat terhadap tingkat aktivitas kreatif seseorang.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi Kreativitas sebagai mediasi adalah *empowering leadership*. *Empowering leadership* memiliki pengaruh terhadap kreativitas karyawan. Dengan adanya *empowering leadership*, para pemimpin memberikan otonomi, kepercayaan, dan dukungan kepada karyawan untuk mengembangkan ide-ide baru, mengambil inisiatif, dan mengatasi tantangan. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang mendorong karyawan untuk berpikir kreatif, mengeluarkan ide-ide baru, dan berani mengambil risiko. *Empowering leadership* juga meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan mereka, sehingga mereka merasa lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi kreatif. *Empowering leadership* berperan penting dalam meningkatkan kreativitas karyawan dan mendorong inovasi di tempat kerja. Zhang & Bartol (2010) menganalisis

bahwa penguatan kepemimpinan dapat mempengaruhi prinsip dasar kreativitas.

Penelitian dilakukan di PT. Lancar Abadi Sekawan. Fenomena yang diamati di PT. Lancar Abadi Sekawan adalah karyawan yang terlalu sering menerima teguran karena kurangnya disiplin dan jarang mendapatkan insentif. Banyak karyawan yang merasa tidak termotivasi untuk bekerja dengan baik karena mereka merasa kurang diapresiasi serta kurangnya bonus yang diberikan. Ketidakpuasan dan kurangnya motivasi ini kemungkinan besar berdampak negatif pada kinerja karyawan. Namun, ada peluang untuk mengatasi masalah ini dengan menerapkan motivasi yang lebih kuat dan gaya kepemimpinan yang memberdayakan. Hal ini akan membantu karyawan merasa lebih termotivasi, berpartisipasi lebih aktif dalam pekerjaan, dan pada akhirnya dapat meningkatkan kreativitas mereka dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan ditambah dengan beberapa teori dari penelitian terdahulu. Terdapat beberapa hasil penelitian yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan, seperti yang dilakukan oleh (Alhusaini et al., 2020), (Ekhsan, 2019) dan (Rivai, 2021). Selanjutnya terdapat juga inkonsistensi hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2021) bahwasannya motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kreativitas dapat berperan sebagai variabel mediasi antara motivasi terhadap kinerja karena kreativitas mendorong individu yang termotivasi untuk mencari solusi inovatif dan

pendekatan baru dalam menyelesaikan tugas-tugas, meningkatkan kualitas hasil kerja, efisiensi, serta pemecahan masalah. Ketika individu merasa termotivasi, mereka cenderung menggunakan kreativitas mereka untuk mengeksplorasi dan mencari solusi yang lebih baik, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas kinerja mereka serta memberikan dampak positif terhadap pencapaian tujuan individu atau organisasi secara keseluruhan.

B. Rumusan Masalah

Dari pemaparan latar belakang di atas, maka rumusan masalah untuk penelitian ini yaitu:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kreativitas?
3. Apakah *empowering leadership* berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah *empowering leadership* berpengaruh terhadap kreativitas?
5. Apakah kreativitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kreativitas sebagai variabel mediasi?
7. Apakah *empowering leadership* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kreativitas sebagai variabel mediasi?

C. Tujuan Penelitian

Dengan rumusan masalah yang telah dituliskan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan
2. Untuk menguji dan menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi terhadap terhadap kreativitas
3. Untuk menguji dan menganalisis seberapa besar pengaruh *empowering leadership* terhadap kinerja karyawan
4. Untuk menguji dan menganalisis seberapa besar pengaruh *empowering leadership* terhadap kreativitas
5. Untuk menguji dan menganalisis seberapa besar pengaruh kreativitas terhadap kinerja karyawan
6. Untuk menguji dan menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kreativitas sebagai variabel mediasi
7. Untuk menguji dan menganalisis seberapa besar pengaruh *empowering leadership* terhadap kinerja karyawan melalui kreativitas sebagai variabel mediasi

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan penjelasan di atas, terdapat beberapa manfaat dalam penulisan ini, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih baik mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan, terutama faktor *empowering leadership*, motivasi, dan kreativitas sebagai variabel mediasi serta meningkatkan kualitas pengukuran kinerja karyawan dengan memberikan tolak ukur yang jelas dan spesifik, sehingga hasil penelitian dapat dijadikan sebagai acuan dalam mengukur kinerja karyawan pada perusahaan.

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat membantu peneliti untuk lebih memahami tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, Menambah literatur tentang kinerja karyawan, serta meningkatkan kemampuan dalam melakukan penelitian, seperti kemampuan merancang dan mengimplementasikan metode penelitian yang tepat, menganalisis data, dan menarik kesimpulan dari hasil penelitian.

b. Bagi objek penelitian

Penelitian ini bertujuan memberikan informasi kepada perusahaan yang sedang diteliti untuk membantu mereka dalam merancang strategi dan kebijakan yang dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada di perusahaan tersebut.