

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.3 Latar Belakang**

Perkembangan dan perubahan yang terjadi pada teknologi, sosial, ekonomi, maupun lingkungan terjadi dengan sangat cepat. Perubahan tersebut menuntut setiap individu untuk beradaptasi dan terus berkembang. Bukan hanya individu saja yang dituntut demikian, tetapi juga perusahaan dan organisasi agar dapat bersaing dengan maksimal. Karena persaingan yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk merespon dan menganalisa dinamika yang ada didalam pasar agar dapat mengubahnya menjadi peluang yang menguntungkan. Kemampuan perusahaan dalam daya kreatifitas dan berinovasi menjadi faktor penting untuk dapat bertahan.

Kebutuhan yang dihadapi oleh universitas adalah untuk meningkatkan kinerja yang menciptakan prosedur pembelajaran yang akan menghasilkan lulusan yang mampu memenuhi kebutuhan generasi ini. Tantangan besar ini membutuhkan perubahan dalam kepemimpinan, kapasitas belajar, kreativitas, dan kemampuan inovatif di semua komponen universitas. Pendidikan tinggi sangat penting dan vital untuk pembangunan suatu negara. Universitas memiliki peran dan fungsi sebagai pusat pengetahuan dan perubahan, oleh karena itu universitas harus

menghasilkan lulusan yang memiliki kapabilitas tinggi (Hartanto, 2009). Peran universitas sebagai *agent of change* dapat menjadi parameter alternatif berdasarkan ideologi universitas yang dikenal sebagai Tri Dharma Perguruan Tinggi yang berisi tentang pendidikan atau pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Penelitian dilakukan di Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Muhammadiyah Jakarta (FIK UMJ). UMJ sendiri merupakan perguruan tinggi Muhammadiyah tertua (berdiri pada 1955) dan FIK UMJ terkenal akan lulusannya yang berkualitas dan penyuplai perawat yang berkompeten di berbagai rumah sakit. FIK juga merupakan fakultas termuda yang berdiri di UMJ. Walaupun menjadi fakultas termuda, FIK UMJ memiliki keunggulan kompetitif yaitu 50% prodinya sudah terakreditasi A dan memiliki prodi spesialis keperawatan yang mana hanya ada 2 perguruan tinggi yang memiliki prodi ini.

Dari hasil pemeringkatan UniRank, Universitas Muhammadiyah Jakarta menduduki peringkat 116 di Indonesia dan peringkat 6234 di dunia. UniRank mendasarkan pada *student enrollment*, fasilitas, dan akreditasi. Pada pemeringkatan Ristekdikti, Universitas Muhammadiyah Jakarta menduduki peringkat 53. Atas dasar tersebut, Universitas Muhammadiyah Jakarta perlu untuk meningkatkan kemampuan kompetitifnya, khususnya dalam hal inovasi, untuk dapat bersaing dengan perguruan tinggi lain. Aspek-aspek yang perlu ditingkatkan untuk dapat bersaing adalah kualitas SDM, kualitas manajemen, kualitas kegiatan mahasiswa, dan kualitas penelitian dan publikasi.

Menurut PP 30 Tahun 1990, pasal 1 Ayat 1, pendidikan tinggi memiliki tujuan mempersiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan dan menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi dan kesenian. Mengembangkan dan menyebar luaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan kesenian serta mengoptimalkan penggunaannya untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat dan memperkaya kebudayaan nasional ( UU 2 tahun 1989, Pasal 16, Ayat (1) ; PP 30 Tahun 1990, Pasal 2, Ayat (1) ).

Dengan tanggung jawab yang besar tersebut, dosen pun dituntut untuk memiliki kompetensi. Hal ini diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 pasal 45 bahwa “Dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.”

Kreativitas adalah elemen penting dari inovasi. Perusahaan membutuhkan proses, operasi, dan struktur yang memungkinkan kinerja proyek yang tepat waktu dan efisien sehingga perangkatnya benar-benar inovatif (Stamm, 2008). Menurut pandangan ini, kreativitas individu dan kelompok adalah titik awal dari inovasi.

Kreativitas adalah kapabilitas untuk menghasilkan ide yang baru atau unik yang bermanfaat untuk perkembangan organisasi (Amabile 1988). Kreativitas juga merujuk pada kemampuan untuk menghasilkan ide-ide yang berguna oleh seorang individu atau oleh sekelompok individu yang bekerja bersama dalam suatu

organisasi (Amabile, 1988; Madjar, Oldham, & Pratt, 2002; Shalley, Gilson, & Blum, 2000; Zhou & Shalley, 2003). Karyawan adalah orang-orang atau pihak yang menghasilkan dan mewujudkan ide-ide tersebut. Bukti yang kuat menunjukkan bahwa kreativitas karyawan secara fundamental dapat berkontribusi pada inovasi, efektivitas, dan keberlangsungan organisasi (Amabile, 1996; Shalley, Zhou, & Oldham, 2004).

Kreativitas karyawan didefinisikan sebagai sekumpulan ide baru dan berguna mengenai produk, layanan, dan metode kerja yang sangat penting untuk perbaikan dan keberhasilan organisasi yang berkelanjutan (Amabile, 1988; Oldham, 2003; Oldham & Cummings, 1996; Shalley, 1991). Agar kreativitas muncul di dalam organisasi, atasan perlu mendukung dan mendorongnya, karena mereka adalah individu yang paling paham tentang hasil kerja karyawan yang harus kreatif dan mereka memiliki pengaruh yang besar terhadap situasi di mana kreativitas dapat terjadi (Shalley & Gilson, 2004). Karyawan yang dimaksudkan disini adalah dosen aktif di Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Muhammadiyah Jakarta. Karena dosen juga merupakan profesi yang memerlukan banyak daya kreatif pada banyak bidang seperti pada metode belajar dan pembuatan jurnal ilmiah atau penelitian.

Penelitian tentang kreativitas karyawan telah mengambil pendekatan interaksional, menyatakan bahwa kreativitas adalah hasil interaksi antara faktor kontekstual dan karakteristik karyawan (Woodman, Sawyer, & Griffin, 1993). Salah satu aspek situasional yang sangat ditekankan dalam organisasi saat ini adalah *empowering leadership* (Ahearne, Mathieu, & Rapp, 2005; Fineman, 2006).

Perilaku pemimpin sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Kepemimpinan mempengaruhi proses dan inovasi (Oke, Munshi, & Walumbwa, 2009). Pemimpin atau atasan dapat mempengaruhi perilaku inovatif karyawan, baik melalui tindakan yang disengaja untuk menstimulus ide ataupun dari perilaku sehari-hari mereka yang lebih umum (De Jong & Den Hartog, 2007).

Kreativitas dalam konteks Universitas Muhammadiyah Jakarta, dapat dilihat dari pencapaian dan target-target strategisnya. Misalnya, 50% Prodi mendapatkan Akreditasi A pada tahun 2020, rata-rata IPK lulusan minimal 3,33 pada tahun 2018, Seluruh Dosen FIK memiliki kualifikasi pendidikan kualifikasi S-3 pada tahun 2017; 60% kualifikasi S-3 pada tahun 2020 dan 100% kualifikasi S-3 tahun 2025, Peningkatan kompetensi dosen melalui sertifikasi dosen 99% dan jabatan fungsional minimal lektor kepala pada tahun 2019, 20% menjadi guru besar tahun 2020, Dosen FIK mendapatkan hibah penelitian dan pengabdian masyarakat minimal 25% pada tahun 2018, minimal 35% pada tahun 2019 dan minimal 40% tahun 2020, Lembaga Riset Keperawatan dapat menerbitkan jurnal terakreditasi dikti pada tahun 2016 dan penerbitan jurnal online tahun 2017.

Untuk organisasi yang beroperasi di dunia yang semakin kompleks dan tidak pasti, *empowering leadership* memiliki potensi untuk meningkatkan kreativitas, memungkinkan organisasi untuk sepenuhnya menyadari kemampuan karyawan mereka untuk mengatasi peluang dan tantangan (Zhang & Bartol, 2010). Namun, hasil dari *empowering leadership* mungkin tidak sepositif yang dimaksudkan untuk semua karyawan (Ahearne et al., 2005). Untuk menumbuhkan kreativitas secara efektif, bukti penelitian diperlukan untuk memberi informasi

kepada manajer tentang bagaimana perbedaan individu memengaruhi reaksi karyawan terhadap *empowering leadership* (Forrester, 2000). Perbedaan dalam tingkat *uncertainty avoidance* menonjol dalam hal ini, karena mereka pada dasarnya terkait dengan kreativitas dan *empowering leadership* (Zhang & Zhou, 2014).

*Empowering leadership* didefinisikan sebagai sejauh mana atasan menyatakan kepercayaan pada kemampuan karyawan mereka, menekankan pentingnya pekerjaan karyawan mereka, melibatkan karyawan mereka dalam pengambilan keputusan, dan mengurangi atau menghilangkan hambatan birokrasi pada karyawan mereka (Ahearne et al., 2005 ; Zhang & Bartol, 2010).

Setiap organisasi mempunyai pemimpin yang harus memimpin, mengarahkan dan mengontrol organisasi tersebut. Pada bidang pendidikan, khususnya di perguruan tinggi jabatan pemimpin dinamakan rektor universitas atau ketua sekolah tinggi, atau direktur akademi (Ainun & Ika, 2017). Jika ditarik ke konteks fakultas, maka pimpinannya adalah dekan dan jajarannya.

Pemimpin pada penelitian ini difokuskan pada posisi jajaran dekanat yang terdiri dari dekan, wakil dekan 1, wakil dekan 2, dan wakil dekan 3. Karena jajaran tersebut mewakili fakultas itu sendiri dan membawahi seluruh dosen yang ada di FIK UMJ. Kepala prodi atau kepala departemen tidak termasuk karena akan terjadi bias. Jadi, persepsi dosen prodi A kepada kepala prodinya akan berbeda dengan prodi yang lain yang notabene objek penelitian ini adalah fakultas. Jika ditarik ke konteks FIK UMJ, kegiatan *empowering leadership* dilakukan dengan cara

pendelegasian yang melibatkan pengambilan keputusan untuk forum atau kongres dengan universitas (UMJ), organisasi profesi (AIPNI), pemerintah, dan stakeholder lainnya.

Selanjutnya adalah peran *creative self-efficacy* sebagai mediator antara *empowering leadership* dengan *employee creativity*. Tierney & Farmer (2002) menjelaskan bahwa *creative self-efficacy* adalah keyakinan pada kemampuan individu dalam menghasilkan sesuatu yang kreatif. Membentuk individu yang memiliki daya *creative self-efficacy* dapat dipengaruhi oleh kemampuan kreativitas individu dan juga faktor eksternal itu sendiri. Individu yang memiliki daya *creative self-efficacy* akan menghasilkan sesuatu berupa produk dan ide, dimana produk dan ide tersebut asli, relevan, serta berguna bagi organisasi (Oldham dan Cummings, 1996).

Puente-Diaz (2015) didalam penelitiannya menjelaskan bahwa ada beberapa hal yang mempengaruhi *creative self-efficacy*, salah satunya adalah gaya kepemimpinan. Dalam konteks ini, pemimpin dapat diibaratkan sebagai “penjaga” didalam organisasi. Dimana penjaga tersebut dapat mempengaruhi hasil kreativitas karyawan. Salah satu gaya kepemimpinan yang mempengaruhi *creative self-efficacy* adalah *empowering leadership*. Berdasarkan penelitian Hon & Chan (2013) dan Zhang & Zhou (2014), *empowering leadership* mempunyai potensi untuk meningkatkan daya kreativitas, sehingga memungkinkan organisasi untuk menyadari kemampuan karyawan mereka untuk mengatasi peluang dan tantangan.

*Uncertainty avoidance* didefinisikan sebagai sejauh mana karyawan merasa tidak nyaman tentang situasi yang tidak pasti atau ambigu, dan mencoba untuk menghindari situasi seperti itu dengan mencari tuntunan (Dorfman & Howell, 1988). Perspektif interaksional kreativitas menunjukkan bahwa kepercayaan pada atasan mereka adalah kondisi yang krusial untuk *empowering leadership* untuk mendorong daya kreativitas bagi karyawan yang mendapat skor tinggi pada *uncertainty avoidance* (Fineman, 2006; Forrester, 2000). Atasan merupakan faktor penting dalam mempengaruhi kreativitas karyawan (George & Zhou, 2007; Tierney, 2008). Karena peran *empowering leadership* dari atasan dapat mendorong karyawan mengambil peluang dan tantangan yang mana akan meningkatkan kreativitas karyawan (Zhang & Zhou, 2014). Memiliki kepercayaan pada atasan mereka memfasilitasi kemampuan karyawan untuk mengelola risiko dan ketidakpastian (Lewis & Weigert, 1985; Rousseau, Sitkin, Burt, & Camerer, 1998).

*Uncertainty avoidance* memiliki relevansi yang kuat dengan *empowering leadership* jika ditarik pada konteks kreativitas karyawan. Zhang & Bartol (2010) menyampaikan bahwa pada keadaan yang kompleks dan memiliki ketidakpastian yang tinggi, *empowering leadership* berperan untuk mendorong karyawannya untuk menghadapi tantangan dan peluang yang nantinya akan meningkatkan potensi kreativitas karyawan.

Bachtiar (2013) mengemukakan bahwa banyak faktor penentu daya saing perguruan tinggi, namun yang paling menentukan adalah kepemimpinan yang cakap dan bertanggung jawab, baik pada tingkat universitas maupun pada tingkat fakultas dan program studi. Beberapa alasan pentingnya kepemimpinan perguruan



tinggi adalah: (a) pimpinan yang berperan mempromosikan kompetensi institusi pada masyarakat, (b) pimpinan yang mendesain sistem recruitment staf akademik dan mahasiswa baru, (c) pimpinan yang memberikan motivasi dan kewenangan pada ketua program studi untuk mengembangkan program studinya, (d) pimpinan yang memperbaiki atmosfir akademik dan kondisi kerja, dan (e) pimpinan yang menyatukan kepentingan dan minat yang beragam dalam proses belajar mengajar.

Soemantri (2009) menyatakan bahwa tata kelola Perguruan Tinggi yang efektif yaitu yang berkesesuaian dengan sasaran, tujuan serta budaya organisasi akan memberi kontribusi terhadap keberhasilan Perguruan Tinggi. Pemimpin harus komitmen pada pelaksanaan mewujudkan visi dengan misi yang diembannya. Dengan demikian keberhasilan organisasi tidaklah ditentukan semata-mata hanya oleh pemimpin, juga tidak ditentukan hanya oleh tata kelola (*good governance*) yang baik, namun ditentukan oleh berbagai faktor yaitu kepemimpinan, kematangan sub-ordinat, tim kerja, dan semangat wirausaha.

Kinerja dosen di pengaruhi oleh kemampuan kepemimpinan, dan kemampuan kepemimpinan berdasarkan tujuh variable yang dikemukakan oleh Bass (2000) yaitu kejelasan visi dan misi, pencapaian visi dan misi, optimism, keyakinan, kecepatan tindakan, kemampuan member teladan dan delegasi wewenang.

Universitas Muhammadiyah Jakarta sendiri memiliki indeks kualitas SDM sebesar 2.99, indeks kualitas manajemen sebesar 3.1, dan indeks kualitas penelitian dan publikasi sebesar 0.8 (Ristekdikti). Atas dasar tersebut diperlukan peningkatan

kualitas di banyak aspek pada Universitas Muhammadiyah Jakarta melalui kepemimpinan yang baik dan daya kreatif dosen yang juga baik.

*Trust in supervisor* pada penelitian dimaksudkan pada kepercayaan berbasis pengaruh (*affect-based trust*), didefinisikan sebagai kepercayaan yang mencerminkan kepedulian yang tulus dan ikatan emosional antara karyawan dan atasan mereka (Lewis & Weigert, 1985; McAllister, 1995). Ketika karyawan memiliki kepercayaan berbasis pengaruh pada atasan mereka, mereka cenderung merasa diberdayakan oleh atasan mereka. Atas dasar tersebut, ketidakpastian berkurang dan karyawan dapat mengalami peningkatan kepercayaan pada kemampuan kreatif mereka yang mengarah pada kreativitas yang lebih besar. Sebaliknya, ketika karyawan tidak mempercayai atasan mereka, mereka yang memiliki tingkat *uncertainty avoidance* yang tinggi tidak mungkin menanggapi *empowering leadership* dengan kreativitas yang meningkat (Zhang & Zhou, 2014).

## 1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah *empowering leadership* berpengaruh terhadap *employee creativity*?
2. Apakah *creative self-efficacy* dapat memediasi hubungan antara *empowering leadership* terhadap *employee creativity*?
3. Apakah *empowering leadership* berpengaruh terhadap *employee creativity* dengan dimoderasi *trust in supervisor*?
4. Apakah *empowering leadership* berpengaruh terhadap *employee creativity* dengan dimoderasi *uncertainty avoidance*?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah *empowering leadership* berpengaruh terhadap *employee creativity*
2. Untuk mengetahui apakah *creative self-efficacy* dapat memediasi hubungan antara *empowering leadership* terhadap *employee creativity*.
3. Untuk mengetahui apakah *empowering leadership* berpengaruh terhadap *employee creativity* dengan dimoderasi *trust in supervisor*.
4. Untuk mengetahui apakah *empowering leadership* berpengaruh terhadap *employee creativity* dengan dimoderasi *uncertainty avoidance*.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Manfaat teoritis, yaitu memberikan bukti empiris atas pengaruh *empowering leadership* terhadap *employee creativity* dengan *trust* dan *uncertainty avoidance* sebagai variabel moderasi dan *creative self efficacy* sebagai variabel mediasi.
2. Manfaat praktis, yaitu memberi masukan atau saran kepada Universitas Muhammadiyah Jakarta sebagai objek penelitian atas pengaruh *empowering leadership* terhadap *employee creativity* dengan *trust* dan *uncertainty avoidance* sebagai variabel moderasi dan *creative self efficacy* sebagai variabel mediasi.

#### **1.5 Sistematika Penulisan**

Seluruh isi penelitian ini akan disusun menjadi lima bab sistematika penulisan skripsi yaitu :

## **BAB 1 PENDAHULUAN**

Bab ini menjelaskan tentang alur fenomena dan latar belakang mengapa peneliti tertarik untuk melakukan penelitian. Didalamnya juga dijabarkan hubungan singkat antarvariabel yang melatarbelakangi fenomena yang diteliti. Selanjutnya akan dijelaskan tentang rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan yang terakhir adalah sistematika penulisan.

## **BAB 2 LANDASAN TEORI**

Disini akan diuraikan perihal teori-teori yang dijadikan landasan penelitian ini, antara lain : *employee creativity*, *empowering leadership*, *creative self-efficacy*, *uncertainty avoidance*, dan *trust*. Bab ini juga menguraikan tentang hubungan antar variabel dan disertai juga dengan hipotesis penelitian.

## **BAB 3 METODE PENELITIAN**

Pada bab ini akan diuraikan perihal pendekatan penelitian yang dipilih, populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian, metode dalam mengumpulkan data, data yang digunakan, variabel penelitian, skala pengujian, serta metode analisis data.

## **BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini berisi uraian tentang gambaran umum kondisi internal obyek penelitian atau tempat penelitian, kemudian deskripsi hasil penelitian, dan pembuktian hipotesis beserta pembahasan dari hasil penelitian.

## **BAB 5 PENUTUP**

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian serta saran-saran yang bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini.