

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era digital menjadi topik yang sangat marak diperbincangkan oleh semua kalangan, baik oleh praktisi bisnis maupun para akademisi. Berkembangnya era digital menyebabkan banyaknya perubahan pola bisnis dan proses akademik yang semakin dinamis dengan mengandalkan sistem teknologi informasi. Perkembangan itu pula memicu pesatnya pertumbuhan bisnis baru dalam bidang pengembangan sistem teknologi informasi. Untuk mampu menjawab kebutuhan pasar, tentunya perusahaan yang bergerak dibidang pengembangan sistem teknologi informasi harus memiliki daya saing yang tinggi satu sama lain.

Ruang lingkup pasar untuk produk sistem teknologi informasi sangat tidak terbatas, karena saat ini sistem teknologi informasi menjadi salah satu faktor *competitive advantage* di setiap bidang usaha. Persaingan untuk menjadi perusahaan pengembang IT terbaik menjadi semakin tinggi sehingga menuntut setiap perusahaan untuk menciptakan dan memiliki produk IT yang kreatif dan inovatif yang mampu menjawab kebutuhan pasar. Tentunya, sebuah produk dari perusahaan pengembang sistem IT harus memiliki keunikan yang mampu mempermudah dan meringankan pekerjaan para penggunanya. Sebuah perusahaan harus mampu mempertahankan keunggulan kompetitifnya dengan cara merekrut sumber daya manusia yang kreatif, sehingga dapat menciptakan ide maupun produk baru yang sesuai dengan kebutuhan pelanggan.

Era elektronik, digitalisasi dan proses yang serba cepat, menjadikan kreativitas sebagai modal utama sebuah organisasi dalam bersaing di dunia bisnis global. Dalam menghadapi persaingan yang ketat, kreativitas adalah kunci untuk meningkatkan keunggulan kompetitif perusahaan. Mengikuti konseptualisasi Amabile (1988) dan Staw (1990), dalam mendefinisikan kinerja kreatif dan inovasi organisasi. Yaitu, kinerja kreatif mengacu pada produk, ide, dan sebagainya yang diproduksi ditingkat individu, sedangkan inovasi organisasi mengacu kepada keberhasilan implementasi produk-produk ini ditingkat

organisasi (Oldham *et al.* 1996). Kreativitas mengacu pada generasi ide-ide baru dan berguna mengenai produk, jasa, proses, untuk mencapai tujuan organisasi (Amabile *et al.* 2005). Kreativitas akan membawa karyawan untuk terus berinovasi menghasilkan produk baru, cara baru, dan hal-hal baru lainnya.

Lingkungan yang berhubungan dengan organisasi menjadi semakin dinamis dan rumit. Untuk bertahan dan berkembang dalam lingkungan ini, organisasi harus lebih kreatif dan inovatif (Hong *et al.* 2012). Sumber daya manusia dalam organisasi dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan, baik secara pribadi individu maupun di dalam organisasi. Mencapai visi, misi, dan tujuan suatu organisasi membutuhkan kontribusi dari pemimpin dan karyawan. Organisasi memotivasi upaya para praktisi dan cendekiawan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat merangsang perilaku kreatif dalam kelompok dan organisasi (Jung *et al.* 2003). Berkenaan dengan hal tersebut, para pemimpin berlomba untuk menstimulasi para karyawan dalam mengoptimalkan pemikiran kreatif mereka agar mampu menciptakan suatu ide dan pemikiran kreatif guna menghadapi persaingan kompetitif perusahaan.

Kreativitas dan inovasi telah dipelajari dengan sumber dan hasil penting organisasi lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa secara kreatif dan membangun ide-ide dan praktik-praktik yang bermanfaat secara operasional akan menghasilkan kekuatan organisasi (Ghafoor *et al.* 2011). Kreativitas telah menjadi alat penting untuk bersaing dalam lingkungan bisnis global yang terus berubah. Kreativitas karyawan secara teoritis memberikan dorongan yang dibutuhkan untuk inovasi (Khalili *et al.* 2016).

Kreativitas karyawan berhubungan dengan kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional mengembangkan kepercayaan diri karyawan akan kemampuan mereka untuk menjadi lebih baik (Ghafoor *et al.* 2011). Keberadaan seorang pemimpin dalam organisasi dibutuhkan untuk membawa organisasi kepada tujuan yang telah ditetapkan (Koesmono, 2007). Pemimpin biasanya menerapkan gaya kepemimpinan tertentu untuk mempengaruhi kinerja karyawan. Beberapa penelitian mempercayai bahwa kreativitas karyawan dapat berhasil dibina oleh pemimpin dengan gaya

kepemimpinan transformasional (Shin dan Zhou, 2003 ; Jaussi dan Dionne, 2003). Kepemimpinan transformasional dapat diartikan sebagai pendekatan kepemimpinan yang dapat menyebabkan perubahan pada individu dan juga sistem sosial.

Kepemimpinan transformasional diwujudkan oleh seorang pemimpin yang mampu mempengaruhi karyawannya dengan cara memperluas dan meningkatkan tujuan. Kepemimpinan transformasional meningkatkan ekspektasi kinerja para karyawan (Bass, 1995) dan berusaha mentransformasikan nilai-nilai pribadi dan konsep diri pengikut dan memindahkan mereka ke tingkat kebutuhan aspirasi yang lebih tinggi (Jung *et al.* 2001). Memberi motivasi kepada karyawan bertujuan supaya karyawan memiliki kepercayaan diri yang baik sehingga kinerja karyawan, dapat melampaui harapan yang ditentukan oleh perusahaan.

Pada studi-studi sebelumnya, kepemimpinan transformasional telah muncul sebagai prediktor yang kuat dari kreativitas karyawan (Wang *et al.* 2013; Wang dan Rode, 2010; Gong *et al.* 2009; Gumosluoglu dan Ilsev, 2009). Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mampu memotivasi secara inspirasional (*inspirational motivation*), menstimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), mengidealisasikan pengaruh (*idealized influence*), dan memahami perbedaan individual para bawahannya (*individualized consideration*) (Avolio *et al.* 1999), Pemimpin yang transformasional dapat memberikan umpan balik yang berguna mendorong karyawan untuk melakukan upaya tambahan mencapai solusi baru, dan meningkatkan motivasi intrinsik untuk berpikir kreatif (Gumusluoglu dan Ilsev, 2009; Shin dan Zhou, 2003; Sosik *et al.* 1997).

Selanjutnya iklim inovasi yang dibangun oleh perusahaan juga dapat berpengaruh terhadap kreativitas karyawan. Penelitian yang dilakukan Jaiswal dan Dhar (2015), menunjukkan bahwa iklim inovasi berpengaruh signifikan sebagai variabel mediasi antara kepemimpinan transformasional terhadap kreativitas karyawan. Dalam studinya ditemukan hubungan untuk efek iklim inovasi ditingkat kelompok dalam menentukan perilaku kreatif karyawan. Kepemimpinan transformasional dapat lebih efektif terlibat kepada karyawan mereka dalam berperilaku kreatif, jika karyawan merasakan iklim yang

mendukung untuk inovasi dari organisasi. Ini menegaskan bahwa individu tampil lebih baik dalam hal kreativitas di bawah kepemimpinan transformasional ketika mereka melihat cukup ada dukungan untuk berinovasi dalam hal ketersediaan sumber daya, motivasi, dan pengakuan dalam organisasi.

Pemimpin memiliki peran penting dalam menumbuhkan transfer dan memulai iklim organisasi yang inovatif (Krishnan, 2001). *Innovation climate* yang dimaksud adalah dukungan perusahaan pada karyawan dengan menyediakan iklim inovatif untuk menciptakan ide-ide baru, yang mana ide-ide baru tersebut dinilai dan dihargai oleh perusahaan secara keseluruhan. Secara umum, *innovation climate* didefinisikan sebagai persepsi karyawan tentang lingkungan kerja organisasi yang mendorong perilaku pengambilan risiko, mengalokasikan sumber daya yang cukup dan menyediakan lingkungan kerja yang menantang untuk menggunakan pendekatan kreatif di tempat kerja (Scott dan Bruce, 1994). Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *innovation climate* yang mendukung dapat memperkuat kreativitas karyawan (Wang *et al.* 2014). Selain lingkungan kerja yang mendukung untuk bersikap kreatif juga dibutuhkan keyakinan sebagai syarat individu agar mampu untuk menghasilkan hasil yang kreatif.

Creative self-efficacy juga menjadi salah satu variabel yang dapat menumbuhkan rasa kepercayaan karyawan untuk berperilaku kreatif. Lebih khusus, sebuah studi baru-baru ini menemukan bahwa karyawan dengan *creative self-efficacy* tinggi cenderung untuk memobilisasi potensi kreatif mereka ke dalam hasil kreatif (Diliello *et al.* 2011). Sumber utama *self-efficacy* adalah penguasaan enaktif dimana seseorang melakukan aktivitas dalam upaya memahami lingkungan sekitarnya, yang tergantung pada pelaksanaan tugas yang nyata dan yang dirasakan. Sumber lain dari *self-efficacy* adalah persuasi verbal yang dilakukan oleh orang lain, belajar dari pengalaman orang lain dan penggerakan emosional (Grau *et al.* 2001). *Self-efficacy* sebagai konstruk spesifik telah dipahami sebagai keyakinan tentang tingkat kompetensi dalam situasi tertentu (Grau *et al.* 2001). Beberapa penelitian telah mengusulkan bahwa gaya kepemimpinan memainkan peran penting dalam meningkatkan faktor-faktor kontekstual yang mendorong hasil pekerjaan yang berhubungan dengan kreativitas (Shalley dan Gilson, 2004;

Amabile *et al.* 2005). Selanjutnya *creative self-efficacy* memainkan peran intensif dalam meningkatkan kreativitas karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Sentra Vidya Utama yang merupakan konsultan dan pengembang teknologi informasi dalam bidang pendidikan. SEVIMA merupakan perusahaan teknologi yang berkomitmen turut aktif mendukung terlaksananya *good governance* di bidang pendidikan. PT. Sentra Vidya Utama siap menjadi pionir revolusi pendidikan dengan menyediakan solusi manajemen akademik perguruan tinggi No. 1 di Indonesia.

Bergerak pada bisnis digital merupakan peluang bagi PT. Sentra Vidya Utama untuk meningkatkan pertumbuhan bisnis dimasa depan. Dalam mempertahankan dan meningkatkan pertumbuhan usaha, PT. Sentra Vidya Utama berupaya memberikan layanan yang terbaik untuk para pelanggannya yaitu: siAkadEnterprise, siAkadcloud, Gofeedercloud, Edlink, Sevima Web Design, SevimaPay, Akreditasi Cloud, Profeeder, Financecloud, dan CBT (*Computer Based Test*). Selain itu telah bekerjasama dengan berbagai pihak yaitu: Kemenristekdikti, Kemendikbud, dan beberapa Perguruan Tinggi di Indonesia.

Perusahaan dalam memenuhi kebutuhan pelanggan (klien) yang berbeda-beda diharapkan mampu mendorong kreativitas karyawan dalam produktifitas dan kualitas pekerjaan. Perusahaan ini melakukan pengembangan dan perluasan jaringan bisnis untuk memperkuat usaha, memperluas pasar, dan membangun sumber daya manusia yang kreatif. Hal tersebut bertujuan untuk meningkatkan kreativitas karyawan guna bersaing dengan perusahaan lain.

PT. Sentra Vidya Utama dimana perusahaan memberikan tantangan kepada karyawan agar timbul kreativitas karyawan untuk memenuhi kebutuhan standar klien. Kreativitas karyawan PT. Sentra Vidya Utama yang satu dengan yang lainnya memiliki perbedaan yang cukup besar. Dimana ada karyawan yang bekerja menyelesaikan pekerjaannya untuk memenuhi standar minimal dan ada pula karyawan yang bekerja diluar pekerjaannya secara aktif dan kreatif untuk kepentingan organisasi. Perusahaan berfokus pada pelayanan konsultasi dan pengembangan teknologi informasi untuk menghasilkan kreativitas karyawan, maka dibutuhkan peran pemimpin yang dapat mendorong karyawan agar

memiliki kepercayaan diri untuk lebih kreatif dengan didukung iklim inovasi (*innovation climate*) di dalam organisasi. Hal tersebut menekankan karyawan untuk bekerja secara mandiri, kreatif, dan dinamis dalam menjalankan tugas dengan tepat waktu.

Kepemimpinan transformasional pada PT. Sentra Vidya Utama ditunjukkan dengan selalu memotivasi karyawan. Motivasi tersebut seperti, berinteraksi secara langsung dalam melakukan setiap pekerjaan, selalu mengkoordinasikan hasil kerja agar lebih maksimal, serta mengapresiasi hasil kerja karyawan. Prosedur dalam menghadapi permasalahan yang terjadi diatasi dengan *sharing* secara langsung setiap harinya. Pemimpin memberikan motivasi sehingga memicu *creative self-efficacy* pada karyawan. Hal tersebut menunjukan bahwa pimpinan memberikan motivasi terhadap karyawan serta mendukung adanya ide-ide untuk memecahkan masalah yang timbul, sehingga kepercayaan diri karyawan menghasilkan kreativitas tenaga muda yang berkompeten, inovatif, dan profesional yang berpengalaman dibidangnya.

Berdasarkan kondisi gaya kepemimpinan, *innovation climate*, *creative self-efficacy* dan kreativitas karyawan yang belum optimal pada PT. Sentra Vidya Utama, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kreativitas Karyawan melalui *Innovation Climate* sebagai variabel mediasi dan *Creative Self-efficacy* sebagai variabel moderasi pada PT. Sentra Vidya Utama”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kreativitas Karyawan PT. Sentra Vidya Utama?
2. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap *Innovation Climate* pada karyawan PT. Sentra Vidya Utama?
3. Apakah *Innovation Climate* berpengaruh terhadap Kreativitas Karyawan PT. Sentra Vidya Utama?

4. Apakah *Innovation Climate* memediasi hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Kreativitas Karyawan PT. Sentra Vidya Utama?
5. Apakah *Creative Self-Efficacy* memoderasi hubungan *Innovation Climate* dan Kreativitas karyawan PT. Sentra Vidya Utama?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kreativitas Karyawan PT. Sentra Vidya Utama.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap *Innovation Climate* pada karyawan PT. Sentra Vidya Utama.
3. Untuk mengetahui hubungan *Innovation Climate* terhadap Kreativitas Karyawan PT. Sentra Vidya Utama.
4. Untuk mengetahui peran *Innovation Climate* memediasi hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Kreativitas Karyawan PT. Sentra Vidya Utama.
5. Untuk mengetahui peran *Creative-Self Efficacy* memoderasi hubungan *Innovation Climate* dan Kreativitas Karyawan PT. Sentra Vidya Utama.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun yang menjadi manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat untuk penulis :
 - a. Dapat menambah wawasan dan pemikiran penulis dalam menganalisis masalah-masalah yang terjadi dalam penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia pada PT. Sentra Vidya Utama..
 - b. Dapat memberikan informasi mengenai penyelesaian masalah yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek sumber daya manusia secara lebih baik pada PT. Sentra Vidya Utama.

2. Manfaat untuk pembaca:
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan pertimbangan organisasi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada PT. Sentra Vidya Utama di masa yang akan datang agar lebih baik lagi.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu pertimbangan bagi para pemimpin dalam upaya meningkatkan kreativitas karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk menyajikan skripsi ini secara sistematis, maka penulis menyusun sistematika penulisan skripsi ini kedalam lima bab dengan susunan sebagai berikut:

BAB 1: Pendahuluan

Bab ini berisi mengenai latar belakang masalah yang menjelaskan beberapa alasan serta fenomena yang melatar belakangi pengambilan judul, rumusan masalah yang berisikan beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan judul, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan yang berisikan penjelasan dari beberapa bab yaitu pendahuluan, tinjauan pustaka, metode penelitian, hasil dan pembahasan, serta simpulan dan saran.

BAB 2: Tinjauan Pustaka

Bab ini berisi landasan teori, kerangka konseptual, dan hipotesis. Didalam landasan teori akan disajikan teori-teori mengenai kepemimpinan transformasional, *creative self-efficacy*, *innovation climate*, serta kreativitas karyawan. Bab ini akan diakhiri dengan hipotesis yang merupakan jawaban sementara dari permasalahan dalam penelitian ini.

BAB 3: Metode Penelitian

Bab ini menjelaskan tentang identifikasi variabel dan definisi operasional variabel, jenis data yang akan dibutuhkan dan prosedur pengumpulan data, serta teknik analisisnya.

BAB 4: Hasil dan Pembahasan

Bab ini berisi uraian tentang gambaran objek dan subjek penelitian, deskripsi hasil penelitian, analisis model, dan pembuktian hipotesis. Pembuktian hipotesis menjelaskan pembuktian terhadap hipotesis yang telah dirumuskan dan pembahasan yang didasarkan pada hasil pengolahan data dan analisis data.

BAB 5: Simpulan dan Saran

Bab ini merupakan bab terakhir dalam penulisan yang berisi simpulan dari hasil analisis serta saran-saran yang merupakan sumbangan pemikiran penulis sebagai hasil pemecahan masalah pada PT. Sentra Vidya Utama.