

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dunia usaha saat ini berkembang cukup pesat, ditandai dengan semakin banyaknya perusahaan baru sehingga timbul persaingan yang semakin tajam antara perusahaan yang sejenis. Semua perusahaan akan selalu berusaha untuk menjadi pemenang dalam sebuah persaingan bisnis. Persaingan bisnis yang semakin ketat serta adanya inovasi dalam era globalisasi memaksa perusahaan untuk terus meningkatkan kinerja yang kreatif. Perusahaan yang terus berinovatif dan kreatif selalu memiliki visi masa depan yang terencana dan terukur. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus dapat mengimplementasikan visi tersebut menjadi misi yang harus dijalankan di setiap bagian. Untuk dapat mencapai visi dan misi perusahaan diperlukan kreatifitas dalam setiap kinerjanya (Astuti, 2019).

Adanya persaingan yang semakin global merupakan tantangan tersendiri bagi setiap perusahaan untuk melakukan berbagai upaya serta strategi agar dapat bertahan dan dapat memenangkan persaingan secara kompetitif. Kinerja merupakan suatu perilaku yang organisasional yang dapat secara langsung berhubungan produksi barang atau penyampaian jasa (Simamora, 2007). Kinerja sering kali dianggap sebagai pencapaian tugas, dimana tugas itu sendiri berasal dari pemikiran ataupun perilaku kreatifitas dari seorang pekerja itu sendiri. Kinerja mencakup dari segi usaha, loyalitas, potensi dalam kepemimpinan serta moral dalam bekerja.

Amaible(2005) menyatakan kreatifitas merupakan suatu konseptual yang mengandung komponen-komponen ekstrinsik yang tidak hanya dipengaruhi oleh subsequent interest, namun juga aspek performa yaitu aspek yang mempengaruhi kreatifitas. Terdapat tiga komponen konseptual yang esensial untuk kreatifitas, yaitu kemampuan relevan dengan kreatifitas, pemikiran kreatif dan motivasi dalam mengerjakan tugas. Keberhasilan suatu perusahaan juga tidak terlepas dari peran Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada di dalamnya, maka dari Sumber Daya Manusia (SDM) dituntut agar lebih kreatif dan inovatif serta bertanggung jawab dengan pekerjaan yang mereka jalani.

Schuler(2010) mendefinisikan Sumber Daya Manusia ialah semua orang yang ikut serta berkontribusi dalam pekerjaan perusahaan ataupun organisasi, serta orang yang berkontribusi dimasa mendatang dan telah berkontribusi dimasa lalu. Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam pengembangan dan juga keberhasilan suatu perusahaan dan organisasi. Pengembangan sumber daya manusia dilakukan dengan cara pemberian motivasi, pelatihan dalam meningkatkan kemampuan diri yang dilakukan secara berkala. Tujuan dari adanya pengembangan sumber daya tersebut adalah untuk meningkatkan kemampuan serta ketrampilan individu dalam mencapai potensi diri agar dapat lebih produktif dan bertanggung jawab yang dampaknya pada peningkatan kinerja yang lebih berkualitas.

Manusia sebagai sumber daya dan juga sebagai penggerak seluruh kegiatan yang ada di dalam suatu perusahaan atau organisasi. Pada dasarnya manusia yang berada dalam suatu organisasi selalu berusaha memberikan yang terbaik serta berusaha semaksimal mungkin untuk dapat mencapai target dan tujuan perusahaan yang diharapkan. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi

merupakan suatu aset yang tidak bisa diabaikan keberadaannya. Sebesar apapun suatu organisasi atau perusahaan, apabila tidak ada yang mengembangkan dan mengelolanya dengan baik maka sangat minim sekali perusahaan tersebut dapat mencapai suatu tujuan yang diharapkan. Adanya manusia namun apabila tidak ada suatu komitmen serta visi dan misi dari perusahaan tidaklah mungkin dapat mencapai sasaran yang diharapkan. Kemajuan suatu perusahaan dapat ditentukan dari seberapa besar kinerja dari setiap individu yang ada di dalamnya.

Dunia saat ini telah digemparkan oleh adanya virus yang berasal dari China yang disebut dengan Corona Deases atau biasa dikenal dengan sebutan covid-19, virus ini diyakini sebagai virus yang mematikan. World Health Organization (WHO) mengumumkan adanya pandemi virus covid-19 pada tanggal 11 Maret 2020. Pada tanggal tersebut, jumlah kasus positif covid-19 terkonfirmasi sebanyak 121.000 kasus (Utomo, 2020). Satu bulan setelah diumumkannya berita tersebut, Presiden Joko Widodo telah secara resmi menetapkan bahwa virus covid-19 sebagai bencana nasional. Penetapan tersebut dinyatakan melalui Keputusan Presiden (Keppres) Republik Indonesia Nomor.12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non-Alam Penyebaran Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) Sebagai Bencana Nasional (Sekretariat Kabinet Republik Indonesia, 2020).

Per tanggal (15 Juni 2020) jumlah kasus terkonfirmasi positif covid-19 telah mencapai 7.690.708 kasus (WHO, 2020). Berdasarkan data yang didapat dari Gugus Tugas Percepatan Penanganan covid-19 (2020), kasus yang terkonfirmasi positif di Indonesia mencapai 38.277 dengan jumlah korban yang meninggal sebanyak 2.134 dan yang sembuh sebanyak 14.531 kasus. Pemerintah Indonesia dalam mempercepat penanganan pandemi covid-19, mengeluarkan beberapa

kebijakan yang telah dituangkan dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar dalam Rangka Percepatan Penanganan Corona Virus Disease 2019(Covid-19) (Sekretariat Kabinet Republik Indonesia,2020). Teknis peraturan tersebut dituangkan dalam Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2020 Tentang Pedoman Pembatasan Sosial Berskala Besar dalam Rangka Percepatan Penanganan Corona Virus Disease 2019(Covid-19) (Biro Hukum dan Organisasi Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2020).

Akibat adanya covid-19 dan peraturan yang lebih dikenal dengan PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) membawa dampak pada berbagai aspek kehidupan seperti ekonomi, politik, kehidupan sosial dan kebiasaan sehari-hari masyarakat. Mulai dari pemakaian masker, mencuci tangan sebelum dan sesudah menyentuh sesuatu, serta menjaga jarak dari kerumunan. Kebiasaan tersebut biasanya dikenal dengan istilah New Normal (tatanan hidup baru) dengan standart normal baru dimana perubahan perilaku untuk menjalankan aktivitas seperti biasanya namun ditambah dengan perubahan perilaku untuk tetap menjalankan protokol kesehatan guna mencegah penyebaran penularan virus covid-19. Masa New Normal datang untuk memastikan respon cepat terhadap perubahan, hal tersebut sangatlah penting untuk memastikan perubahan terhadap perubahan dunia usaha akan lebih siap dalam menghadapi setiap goncangan atau krisis dan tantangan global (Tajeri, 2020).

Belajar dari sebuah pengalaman yang menuntut agar setiap menjalankan aktivitas untuk selalu memiliki kewaspadaan, kesiapan dan kemampuan serta ketrampilan yang lebih relevan dengan melihat situasi yang ada dan harapan keselamatan hidup baik individu maupun organisasi dapat terus berlangsung.

Adanya keterbatasan pengetahuan terhadap bencana, membuat sebagian masyarakat terutama di kalangan para pengusaha dan juga karyawan menjadi panik atau tidak mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan. Sektor industri Pabrik Gula Tjoekir merupakan salah satu industri yang akan mulai berbenah kembali dan memulai aktivitas seperti biasa dengan memberlakukan protokol khusus New Normal. Kebijakan maupun tatanan New Normal memaksa pemerintah maupun pelaku industri untuk melakukan inovasi penyesuaian perubahan perilaku dan trend baru yang berkembang dalam sektor industri. Perubahan dan tatanan baru akan menciptakan perilaku yang baru dan pada akhirnya akan mengarah pada kebiasaan baru serta budaya yang baru (Rohmah, 2020).

Pemerintah mengharapkan para pelaku industri mampu memanfaatkan dunia digital untuk memasarkan usaha yang mereka geluti sehingga dapat bersaing secara global dan bangkit dari keterpurukan akibat adanya pandemi covid-19. Era New Normal mendorong tumbuhnya *virtual society* yang melakukan segala aktivitas sosial dan ekonomi dengan memanfaatkan platform digital atau internet. Hal tersebut memaksa pelaku industri Pabrik Gula Tjoekir untuk mampu mensejajarkan diri dengan kebutuhan kompetensi yang sesuai dengan era digitalisasi (Rohmah, 2020).

Salah satu faktor yang menentukan kesuksesan organisasi di masa New Normal adalah pemberdayaan karyawan yang dapat dilakukan dengan meningkatkan kreatifitas karyawan pada penguasaan IT (Rohmah,2020). Perubahan sistem manajemen dari sistem yang tradisional ke sistem manajemen dalam organisasi membutuhkan kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki harus sesuai dengan kebutuhan perubahan organisasi. Kecepatan pelayanan

yang merupakan salah satu merupakan salah satu dimensi dari kualitas pelayanan yang sangat tergantung pada pemanfaatan teknologi informasi.

Pabrik Gula Tjoekir merupakan salah satu industri yang terkena dampak adanya virus covid-19. Pada masa New Normal ini Pabrik Gula Tjoekir harus melakukan inovasi untuk penyesuaian terhadap perkembangan industri saat ini. Dimana tatanan sistem kerja atau aktivitas yang biasa dilakukan untuk saat ini harus sesuai dengan protokol kesehatan, yaitu memakai masker dan mencuci tangan sebelum dan sesudah melakukan aktivitas. Selain adanya kebijakan untuk mematuhi protokol kesehatan, Pabrik Gula Tjoekir juga merubah tatanan sistem kerja yang berbeda dengan meningkatkan mutu kualitas sumber daya manusia yang ada. Hal tersebut dilakukan semata-mata agar perusahaan dapat bersaing dengan industri lainnya yang sejenis di masa New Normal.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia tidak terlepas dari kinerja individu yang ada di dalamnya. Kepemimpinan yang baik akan membawa pengaruh langsung terhadap proses kerja seorang karyawan. Selain itu, perusahaan saat ini terus mencari kualitas sumber daya manusia yang lebih kompleks dan mampu menyesuaikan dengan perkembangan zaman terlebih lagi pada masa New Normal. Sebagai contoh pada bidang produksi yang dahulu kuantitas hasil produksi hanya terbatas, pada era globalisasi ini produksi dapat dilakukan dengan skala besar dan dapat dikerjakan dengan waktu yang singkat. Kemajuan jaman ini membawa dampak terhadap perubahan pola pikir manusia dari yang tradisional menjadi luar biasa. Perubahan pola pikir ini yang dinamakan dengan perilaku kreatif atau berpikir yang inovatif (Sukree, 2020).

Perilaku kreatif merupakan suatu tuntutan yang harus dimiliki seorang karyawan agar dapat bersaing dengan yang lain serta dapat menyesuaikan

dengan perkembangan zaman saat ini. Perilaku kreatif merupakan faktor yang perlu diperhatikan, karena tidak semua orang dapat berfikir secara kreatif dengan cepat dan tanggap. Hal tersebut karena kemampuan seseorang berbeda dalam daya tangkap pemahaman serta pemikiran yang berbeda pula. Maka dari itu, perlu adanya fasilitas pelatihan dan pembelajaran secara kritis kepada setiap karyawan. Misalnya dengan melakukan kegiatan diskusi, seminar ataupun budaya membaca agar mampu menumbuhkan pemikiran inovatif dan perilaku yang kreatif.

Dengan adanya perilaku kreatif akan membawa dampak terhadap sistem operasional kerja perusahaan. Apabila perilaku kreatif menjadi budaya perusahaan maka perkembangan kemajuan perusahaan akan semakin cepat dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Selain itu, perilaku kreatif juga dapat mempengaruhi terhadap kinerja seorang karyawan untuk bekerja lebih cepat dan tanggap. Oleh karena itu, adanya perilaku kreatif dan pemikiran yang inovatif seseorang harus dikembangkan sejalan dengan kepemimpinan yang harus diperhatikan juga agar dapat berjalan beriringan dan terhindar dari ketimpangan.

Dalam perusahaan Pabrik Gula Tjoekir terdapat suatu divisi Sumber Daya Manusia yang bertugas untuk mengatur segala aspek dan kebutuhan sumber daya manusia bagi perusahaan. Divisi SDM juga melakukan pengawasan terhadap kinerja karyawan dalam waktu tempo tertentu. Namun, dalam proses pelaksanaannya SDM terkadang menemukan berbagai masalah, seperti kemampuan kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas yang masih berada pada tingkatan yang rendah padahal sebelum bekerja karyawan tersebut sudah melewati tahap seleksi yang terbilang cukup ketat. Terlebih lagi di masa New Normal karyawan dituntut untuk lebih kreatif dalam menyelesaikan tugas.

Terdapat beberapa masalah penyesuaian dalam perubahan di masa New Normal, misalnya karyawan yang kurang menguasai IT sehingga sering bermasalah dengan target penyelesaian tugas. Ketepatan karyawan dalam menyelesaikan tugas biasanya dipengaruhi oleh berbagai faktor. Diantaranya adalah pemberian motivasi yang kurang, cara kepemimpinan yang kurang terampil dan baik serta kurang adanya pelatihan dalam mengembangkan kreatifitas karyawan. Hal tersebut berdampak pada kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas sehingga perilaku kreatif karyawan merasa dibatasi dan tidak berkembang.

Dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sukree, 2020) menyatakan bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kreativitas karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Astuti, 2019) menyatakan bahwa kreativitas berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, perilaku inovatif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja serta kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Dewi, 2014) menyatakan bahwa kepribadian memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kreatif, motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kreatif, serta kepemimpinan yang berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja kreatif.

Berdasarkan teori serta *research gap* yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian **“PERILAKU KREATIF KARYAWAN DALAM MEMPERTAHANKAN KINERJA PADA MASA NEW NORMAL DI PTPN X PABRIK GULA TJOEKIR”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana perilaku kreatif karyawan di PTPN X Pabrik Gula Tjoekir ?
2. Bagaimana perilaku kreatif karyawan dalam mempertahankan kinerja pada masa *New Normal* di PTPN X Pabrik Gula Tjoekir ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai penulis dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui perilaku kreatif karyawan di PTPN X Pabrik Gula Tjoekir
2. Untuk mengetahui perilaku kreatif dalam mempertahankan kinerja pada masa *New Normal* di PTPN X Pabrik Gula Tjoekir

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan oleh peneliti :

1. Bagi peneliti
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengalaman lapangan yang lebih mendalam mengenai perilaku kreatifitas karyawan serta mengembangkan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama kuliah.
2. Bagi pembaca
 - a. Penelitian ini dapat memberikan wawasan lebih kepada pembaca tentang perilaku kreatif karyawan pada masa *New Normal* di PTPN X Pabrik Gula Tjoekir.
 - b. Disamping memberi pengetahuan penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi rujukan atau referensi bagi penelitian selanjutnya.
3. Bagi perusahaan
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi, saran, masukan kepada manajemen puncak PTPN X Pabrik Gula Tjoekir dalam peningkatan perilaku kreatif karyawan di masa yang akan datang.