

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di zaman rivalitas bisnis yang sengit seperti sekarang, pastinya perusahaan mengharapkan karyawan yang mempunyai tingkat kreativitas yang tinggi karena hal ini bisa menolong perusahaan meningkatkan pendapatan dan bahkan memperoleh keunggulan kompetitif. Jika perusahaan tidak mempunyai pegawai yang kreatif, kemungkinan besar perusahaan tersebut akan kesulitan dengan persaingan bisnis yang sengit sekarang ini. Oleh sebab itu, kebanyakan perusahaan memberikan perhatian khusus dan ekstra kepada kreativitas karyawannya dan menyokong mereka supaya mencapai hasil yang terbaik supaya bisa bertahan dan unggul dalam persaingan bisnis yang kompetitif saat ini. Oleh karena itu banyak perusahaan yang mengadakan pelatihan atau program yang bisa meningkatkan kreativitas karyawannya.

Kreativitas karyawan memang sangat diperlukan pada zaman revitalitas bisnis saat ini. Menurut (Cheung dan Wong, 2011), kreativitas dapat diartikan sebagai kemampuan untuk menghadirkan sudut pandang baru dan menghasilkan ide-ide yang segar dan signifikan. Selain itu, kreativitas juga dapat mencakup penggunaan berbagai keterampilan, kemampuan, pengetahuan, perspektif, serta pengalaman yang beraneka ragam oleh karyawan dalam menciptakan gagasan baru untuk pengambilan keputusan, pemecahan sebuah masalah, dan menyelesaikan tugas dengan cara yang efisien.

Kreativitas dapat diartikan sebagai sebuah keahlian individu dalam menghasilkan sesuatu yang unik, baik dalam bentuk karya yang dapat dinilai maupun dalam bentuk ide baru (Riansyah & Sya'roni, 2014), mengutip (Smith, 2006).

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kreativitas karyawan dalam bekerja. Menurut (Shally, 2004) dan (Bass, 2006), faktor-faktor yang dapat mendorong terwujudnya kreativitas karyawan salah satunya adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan atau manajer dapat mempengaruhi kreativitas karyawan. Salah satunya adalah gaya kepemimpinan transformasional yang dimana gaya kepemimpinan ini menekankan inspirasi, motivasi, dan pengembangan karyawan. Pemimpin transformasional cenderung mendorong karyawan untuk berinovasi dan berkontribusi secara kreatif.

Gaya kepemimpinan transformasional sangat berhubungan dengan kreativitas karyawan. Gaya kepemimpinan ini melibatkan pemimpin yang memiliki visi yang jelas, mampu menginspirasi dan memotivasi karyawan, serta mendorong mereka untuk berinovasi dan berpikir kreatif. Ketika seorang pemimpin menggunakan gaya kepemimpinan transformasional, mereka cenderung membangkitkan semangat karyawan untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi dan mempertimbangkan ide-ide baru. Pemimpin ini memberikan contoh yang baik dan mendorong karyawan untuk berani berpikir di luar batasan yang ada, mengambil risiko, dan mencoba pendekatan baru dalam pekerjaan mereka.

Pendapat ini didukung oleh penelitian terdahulu menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kreativitas karyawan. Hal ini sudah dibuktikan oleh (Wijayanti, 2019) dan (Ikhsan, 2023) yang menyatakan bahwa Kepemimpinan transformasional memiliki efek positif dan signifikan terhadap tingkat kreativitas karyawan. Ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Abdullah et al. 2019), yang menyimpulkan kalau kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap kreativitas para karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi munculnya kreativitas karyawan adalah kondisi pekerjaan atau formalisasi pekerjaan (Shally, 2004) dan (Bass, 2006). Kondisi pekerjaan atau formalisasi pekerjaan juga mempengaruhi kreativitas karyawan. Kondisi pekerjaan ini dipengaruhi oleh penyelesaian pekerjaan secara formal sesuai SOP (Standard Operational Procedure) dengan harapan penyelesaian pekerjaan akan lebih terstruktur. Namun hal ini juga kadangkala menjadi penghambat karyawan dalam bertindak kreatif.

Shally (2004) dan Bass (2006) menyatakan bahwa kondisi pekerjaan juga ikut mendorong terwujudnya kreativitas karyawan termasuk disini adalah formalisasi pekerjaan. Formalisasi pekerjaan mengacu pada sejauh mana tugas dan tanggung jawab karyawan diatur, terstruktur, dan dijelaskan dengan jelas dalam suatu organisasi.

Namun, penting untuk dicatat bahwa formalisasi pekerjaan yang berlebihan atau terlalu kaku juga dapat menghambat kreativitas. Terlalu banyak aturan dan pembatasan dapat membuat karyawan merasa terkekang dan kurang termotivasi

untuk berinovasi. Oleh sebab itu, penting untuk mencapai kesetaraan antara formalisasi yang diperlukan serta memberikan ruang bagi fleksibilitas dan eksplorasi ide-ide baru.

Pendapat tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Ma, 2020), dan (Ziqing et al., 2015) yang mengatakan bahwa formalisasi pekerjaan dapat mempengaruhi kreativitas karyawan sesuai dengan tingkatan dari formalisasi itu sendiri. Hasil penelitian ini bersifat terbuka, artinya bisa berpengaruh positif maupun negatif terhadap kreatifitas pekerjaan. Sedangkan penelitian yang dilakukan damanpour, fariborz (1991) dan adler, et al, (1996) menyatakan bahwa formalisasi pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap kreativitas kerja karyawan.

Seiring dengan perkembangan zaman, banyak sekali muncul perusaha menengah kecil terutama di bidang jasa dan salah satunya adalah *Wedding organizer* (WO), sedangkan di kabupaten Jombang setiap tahunnya muncul *wedding organaizer* baru, sehingga menimbulkan persaingan yang ketat antar sesama *wedding organizer* yang ada di kabupaten Jombang. Yang dimana tentunya pada masing-masing *wedding organizer* karyawannya dituntut untuk memiliki pemikiran yang kreatif.

Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan salah satu karyawan wo dukun manten “*oh iya mas, di dukun manten wedding organizer kami emang dituntut untuk berfikir kreatif tentunya, kan kita bergerak dibidang jasa yang dimana memang dituntut berikir kreatif mas*” (Filo, 23 thn)

Hal ini juga dikuatkan oleh pendapat seorang crew di flow WO “*tentu harus kreatif mas, kan kalo kreatif kita bisa mengantisipasi terjadinya kejadian yang gak terduga waktu melakukan event*” (Fanny, 25 thn)

Berbeda lagi pendapat dari salah satu crew D_Next planner yang mengatakan “*karenakan jumlah wedding organizer di kabupaten Jombang ini semakin tahun semakin banyak ya mas, tentunya kita ya harus berfikir kreatif mas, agar tidak kalah bersaing, yah kita disini si ingin memberikan yang terbaik mas ke client kita dengan cara mewujudkan pernikahan impian mereka yang berbeda dari WO lain mas*” ucap (Rokhim, 29 thn).

Setiap organisasi atau management WO di Jombang memiliki sistem dan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda sehingga berpengaruh terhadap kinerja dan kreativitas karyawan.

Dari pengamatan penulis beberapa *wedding organizer* di kabupaten Jombang diduga menerapkan gaya kepemimpinan transformasional untuk mengatur dan memimpin karyawannya. Gaya kepemimpinan ini memberikan kebebasan berekspresi kepada karyawannya

Hal ini juga didukung dari pernyataan salah satu crew *wedding organizer* yang menyatakan “*yah pemimpin saya orangnya enak mas, kita disini diberikan kebebasan dalam berekspresi baik itu dalam cara berpakaian, gaya rambut serta cara penyelesaian masalah, ide kita ditampung semua pokoknya mas. Tapi masi harus tetap mengikuti aturan yang berlaku mas*” ucap (Rokhim, 29 thn).

Tidak hanya gaya kepemimpinan saja yang dapat mempengaruhi timbulnya kreativitas karyawan, akan tetapi formalisasi pekerjaan atau SOP juga dengan adanya SOP maka pekerjaan akan lebih terdefinisi dan terstruktur. Sehingga dengan adanya SOP yang rendah akan lebih bisa memunculkan kreativitas karyawan dari pada tingkat formalisasi yang tinggi. Begitu pula dengan WO di kabupaten Jombang yang dimana setiap WO di kabupaten Jombang memiliki formalisasinya sendiri dalam menjalankan pekerjaannya.

Hal ini dilakukan agar owner dari WO tersebut tetap bisa mengontrol pekerjaan karyawan atau crew nya agar bekerja sesuai aturan namun tidak kaku. Ini juga di dukung dengan salah satu pernyataan dari (Fany, 25 thn) “ *kalo SOP ya*

pastinya ada mas, tap ikan itu Cuma buat standrat kita melakukan pekerjaan kita seusai sama bagian yang ditetapkan owner mas,dan gak kaku sama sekali kok. Malah enak jadi pekerjaan kita lebih terdevinisi dan jelas saja gitu.”

Wedding organizer dijadikan penulis sebagai objek penelitian dikarenakan organisasi ini mempunyai potensi untuk membuka lowongan pekerjaan bagi masyarakat, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada *wedding organizer* di kabupaten Jombang, bukan hanya itu ketiga variabel yang akan diteliti oleh peneliti sudah ada pada *wedding organizer* dan hal itu juga yang menjadi pertimbangan peneliti memilih *wedding organizer* sebagai objek penelitian ini.

Berdasarkan penelitian terdahulu menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kreativitas karyawan (Sofyan & Mardina, 2023). Sedangkan menurut (Ihsan, 2023) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kreativitas pegawai. Berbeda dengan penelitian dari (Elfitra, 2020) penulis menemukan bahwa hubungan kepemimpinan transformasional terhadap kreativitas individu tidak didukung. Sedangkan pada penelitiann lain mengemukakan adanya dukungan empiris untuk hubungan berbentuk U terbalik antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kreativitas karyawan (Ma et al., 2020). Berlandaskan dari hasil pengamatan beberapa penelitian terdahulu yang hasilnya menunjukkan adanya inkonsistensi antara gaya kepemimpinan transformasional dan kreativitas karyawan, kerana adaya *GAP research* serta fenomena yg telah dijelaskan di atas yang juga didukung dengan teori dan berbagai peneltian terdahulu, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul:” **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN FORMALISASI**

PEKERJAAN TERHADAP KREATIVITAS KARYAWAN (STUDI PADA *WEDDING ORGANIZER* DI KABUPATEN JOMBANG).”

1.2 Rumusan Masalah.

Rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut berdasarkan latar belakang:

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh terhadap kreativitas karyawan ?
2. Apakah formalisasi pekerjaan berpengaruh terhadap kreativitas karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kreativitas karyawan pada *wedding organizer* di kabupaten Jombang.
2. Menganalisis pengaruh formalisasi pekerjaan terhadap kreativitas karyawan pada *wedding organizer* di kabupaten Jombang.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah dapat memberikan kontribusi bagi studi manajemen khususnya dalam lingkup sumber daya manusia (SDM) sebagai tambahan ilmu pengetahuan di masa yang akan datang. Selain itu, penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan ataupun referensi untuk penelitian berikutnya dengan tema yang berkaitan.

- Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi objek informasi serta masukan bagi pihak organisasi untuk meningkatkan kreativitas pada karyawan atau crew *wedding organizer* khususnya di kabupaten Jombang.