

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan tentunya memiliki begitu banyak tujuan yang ingin diraih dalam meningkatkan kualitas performa. Dibalik tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan tentunya ada sumber daya yang harus dikelola dengan sempurna untuk menunjang keberhasilan tujuan perusahaan. Tentunya ada berbagai macam sumber daya yang sangat dibutuhkan, salah satunya ialah sumber daya manusia atau tenaga kerja. Tujuan perusahaan tidak akan tercapai apabila sumber daya manusia tidak dapat berjalan dengan maksimal sehingga dapat memengaruhi proses yang sedang terlaksana, seperti hal yang dialami oleh para karyawan PT. GD Indonesia yang merupakan anak dari induk perusahaan Coesia dan sekelompok perusahaan solusi industri mesin dan material otomatis canggih dan berbasis inovasi yang beroperasi secara global dengan organisasi langsung yang didistribusikan secara lokal dan berkantor pusat di Bologna, Italia.

Salah satu karyawan PT. GD Indonesia yaitu Arif Setiawan mengatakan semenjak adanya pandemi Covid – 19 yang terjadi 2 tahun terakhir sebelumnya hingga pada masa *new normal* saat ini, tidak dapat dipungkiri ternyata PT. GD Indonesia mengalami beberapa dampak yang dapat memengaruhi turunya kinerja karyawan yaitu dimulai dari kurangnya kreativitas yang merupakan sebuah investasi penting untuk keberlangsungan perusahaan dan juga menurunnya

kesejahteraan para karyawan. Tidak hanya itu saja, PT. GD Indonesia melakukan perubahan sistem kinerja yang belum pernah dilakukan sebelumnya dan dengan terpaksa seluruh karyawan harus menerima perubahan tersebut. Perubahan dalam sistem kinerja yang diterima oleh karyawan PT. GD Indonesia ialah ketika banyaknya karyawan yang terinfeksi virus *Covid – 19*, PT. GD Indonesia meminimalkan aktivitas karyawan dari 25% yang bekerja secara *work from office* atau bekerja di kantor dengan menjaga protokol kesehatan yang ketat hingga 75% yang bekerja secara *work from home* atau bekerja di rumah selama sepuluh bulan dengan menyesuaikan peraturan yang telah diterbitkan oleh Peraturan Daerah (Arif Setiawan, 2022). Adanya Hal tersebut memberikan dampak yang sangat mengganggu kinerja karyawan sehingga pada masa *new normal* saat ini, karyawan masih perlu menyeimbangi kembali produktivitas untuk kembali normal seperti sebelum adanya pandemi *Covid -19*. Melihat adanya permasalahan tersebut, maka peneliti tertarik untuk memilih PT. GD Indonesia untuk melakukan penelitian lebih jauh lagi dengan menguji menggunakan beberapa variabel.

Kinerja karyawan adalah variabel pertama yang perlu diperhatikan penuh oleh perusahaan supaya kualitas performa bisa tetap terjaga. Sabuhari et al., (2020) dalam Rui Yana et al., (2020) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan adalah rangkaian hasil yang timbul dari aktivitas atau fungsi pekerjaan tertentu dalam jangka waktu tertentu. Kinerja karyawan sangatlah penting untuk keberhasilan suatu perusahaan karena memfasilitasi dalam mencapai keberhasilan dan pengembangan perusahaan (Muhammad Ibrahim et al., 2020). PT. GD Indonesia selalu berusaha untuk memberikan motivasi dan juga dukungan yang

terbaik untuk para karyawan agar produktivitas dalam perusahaan tersebut dapat berjalan efisien dan efektif.

Menurut Rui Yana et al., (2020) mengatakan bahwa kesejahteraan karyawan di tempat kerja menjadi isu yang lebih luas dalam lingkungan bisnis. Kesejahteraan karyawan merupakan kombinasi dari mental, fisik, emosional dan kesejahteraan rohani (Muhammad Ibrahim Abdullah et al., 2020). PT. GD Indonesia perlu melihat bagaimana bentuk kesejahteraan karyawan yang mengacu pada kesehatan dan kebahagiaan, sehingga karyawan dapat mempertahankan semangat kerja yang tinggi dan produktivitas kinerja karyawan bisa tetap terjaga. Adanya kesejahteraan karyawan yang memadai, maka karyawan dapat senantiasa merasa nyaman dalam bekerja sehingga kreativitas yang sebenarnya sangat diutamakan oleh masing – masing individu akan berpengaruh secara maksimal terhadap kinerja suatu karyawan. PT. GD Indonesia telah memberikan beberapa bentuk fasilitas yang memadai dan juga jaminan kesehatan yang mendukung supaya kesejahteraan bisa tetap dirasakan penuh oleh karyawan.

Menurut J. Zhang et al., (2017) dalam Halid, Farika (2019) kreativitas karyawan adalah kemampuan karyawan dalam berpikir, membuat dan mengembangkan ide dan cara baru yang dapat digunakan untuk melihat masalah maupun peluang yang mengarah pada solusi kreatif. Tingkat kreativitas tinggi yang dimiliki suatu karyawan dapat menciptakan ide atau inovasi yang berkualitas untuk menunjang keberhasilan kinerja karyawan agar jauh lebih optimal. Inovasi yang akan dikembangkan oleh karyawan tersebut dapat membuahkan hasil yang maksimal untuk keberlangsungan tujuan perusahaan. Pelatihan ekstensif dan

penilaian kinerja dapat lebih meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan bagi seorang karyawan untuk menjadi kreatif melalui peningkatan pembelajaran terpadu dan umpan balik kinerja pengembangan karyawan (Chang S et al., (2014) dalam Rentao Miao et al., (2019)) sama halnya seperti yang diterapkan oleh PT. GD Indonesia dalam mengikatkan segala upaya bentuk kreativitas karyawan yaitu dengan memberikan bentuk pelatihan yang diantaranya memberikan rekomendasi pelatihan kepada beberapa karyawan ke luar negeri dan juga adanya jenjang karir yang memadai untuk meningkatkan kualitas inovasi. Arif Setiawan (2022) juga mengatakan bahwa tentunya perusahaan tetap memperhatikan para karyawan ketika mengikuti pelatihan di luar negeri, seperti contohnya PT. GD Indonesia memberikan *Standard Operating Procedure* (SOP) yang perlu diperhatikan oleh karyawan ketika melakukan pelatihan di luar negeri yang salah satunya ialah perlu melakukan karantina beberapa hari mulai dari tiba di negara yang dituju hingga kembali ke Indonesia. Hal tersebut untuk menghindari adanya peningkatan atau penularan virus *Covid – 19* terhadap para karyawan PT. GD Indonesia.

Sumber daya manusia merupakan suatu tolak ukur keberhasilan suatu perusahaan untuk menjaga kualitas visi dan misi perusahaan agar tetap terjaga dengan baik. Menurut (Arif Setiawan, 2022) peran karyawan dalam perusahaan begitu penting karena mereka dapat menciptakan segala inovasi hingga dapat mengeluarkan segala tenaga mereka untuk melaksanakan tanggung jawab dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas. Apabila sumber daya manusia tidak

dikelola dengan baik, maka perusahaan tidak lagi bisa menghasilkan produk atau jasa yang ingin dikembangkan.

Terkait adanya hasil penelitian terdahulu ternyata masih memiliki keterbatasan antara lain yang pertama ialah penelitian yang berfokus pada bidang perbankan ternyata menyebabkan hasil yang spesifik dan tidak dapat digeneralisasikan untuk semua bisnis. Kedua, yaitu terdapat penelitian terdahulu yang ternyata jumlah sampel tidak mencukupi, dan ketiga adanya penelitian terdahulu yang diduga karena adanya pengaruh oleh karakter sosio – ekonomi dan budaya yang unik karakteristik wilayahnya sehingga tidak berlaku sama untuk wilayah lain. Melihat beberapa keterbatasan tersebut memberikan peluang bagi peneliti saat ini untuk melakukan penelitian lebih lanjut.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disusun, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian adalah :

1. Apakah kesejahteraan Karyawan secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan PT. GD Indonesia pada masa *new normal*?
2. Apakah kesejahteraan karyawan secara signifikan berpengaruh positif terhadap kreativitas karyawan PT. GD Indonesia pada masa *new normal*?
3. Apakah kreativitas karyawan secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. GD Indonesia pada masa *new normal*?

4. Apakah kreativitas karyawan secara signifikan memediasi pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan PT. GD Indonesia pada masa *new normal*?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan PT. GD Indonesia pada masa *new normal*.
2. Untuk menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap kreativitas karyawan PT. GD Indonesia pada masa *new normal*.
3. Untuk menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh kreativitas karyawan terhadap kinerja karyawan PT. GD Indonesia pada masa *new normal*.
4. Untuk menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh kreativitas karyawan terhadap kinerja karyawan melalui mediasi kreativitas karyawan PT. GD Indonesia pada masa *new normal*.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini akan ditunjukkan :

1. Bagi PT. GD Indonesia :

Untuk mengetahui sejauh apa Pengaruh Kesejahteraan Karyawan yang berdampak pada Kinerja Karyawan melalui Kreativitas Karyawan yang diharapkan oleh Perusahaan. Tidak hanya itu juga, hasil penelitian dapat

dijadikan pertimbangan dalam menyusun Strategi dalam meningkatkan Kinerja Karyawan kedepannya.

2. Bagi Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya

Sebagai bahan rujukan referensi mengenai pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kreativitas Karyawan di Perusahaan.

3. Bagi Pembaca

Sebagai bahan rujukan untuk mengetahui informasi Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kreativitas Karyawan di Perusahaan.

4. Bagi Penulis

Untuk menambah informasi dan sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dalam penelitian yang dilakukan.

1.3 Sistematika Penulisan Skripsi

Berikut uraian sistematika penulisan dalam penelitian ini yang dijabarkan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjabarkan mengenai latar belakang masalah penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjabarkan mengenai ringkasan dari penelitian terdahulu, landasan teori yang akan digunakan untuk penelitian saat ini, dan kerangka penelitian, serta pengembangan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjabarkan mengenai metode yang digunakan dalam penelitian saat ini yang meliputi rancangan penelitian, batasan penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional dan pengukuran variabel, populasi, sampel, dan teknik pengambilan sampel, data dan metode pengumpulan data, serta uji validitas dan reliabilitas instrument penelitian.

BAB IV : GAMBARAN SUBYEK PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

Pada bab ini menjelaskan gambaran subyek penelitian dan analisis data dalam penelitian ini berisi tentang subyek penelitian, analisis dan pengolahan data berdasarkan *inner* dan *outer model*, analisis deskriptif dan pengujian hipotesis serta pembahasan hasil secara keseluruhan.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini menjelaskan penutup dalam penelitian ini berisi tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan.