

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting, bahkan tidak dapat dipisahkan dari suatu organisasi. Sumber daya manusia juga menjadi kunci penentu perkembangan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi perusahaan. Untuk itu, organisasi perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, mempunyai karakter yang baik, visi yang luas dan mampu menjalankan fungsi yang diemban oleh perusahaan dengan rekan kerja dan atasan. Dengan demikian, berhasil tidaknya suatu organisasi bisnis dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada sumber daya manusianya.

Karyawan merupakan motor penggerak kegiatan organisasi, sehingga jika kinerja karyawan meningkat maka kinerja organisasi juga meningkat. Karyawan didorong untuk meningkatkan kinerjanya dengan mengadopsi sikap dan perilaku yang mencerminkan tanggung jawab, loyalitas, dan disiplin. Untuk kinerja terbaik, organisasi tertarik untuk mengevaluasi kinerja tugas kerja yang dihasilkan karyawan sesuai dengan berbagai sistem yang berlaku dalam organisasi.

Dikutip dari laman Jobstreet.com dengan survei 16.348 responden pada bulan November mengenai kesejahteraan karyawan terhadap pekerjaannya, dengan hasil survei 72% karyawan merasa tidak sejahtera dengan pekerjaannya, adapun faktor-faktor yang mempengaruhi yaitu gaji yang tidak sesuai harapan, lingkungan tempat kerja yang *toxic*, dan sistem kerja yang kaku.

Kinerja karyawan merupakan tingkat kontribusi yang diberikan oleh karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan dapat dilihat dari berbagai aspek, seperti kecepatan, ketepatan, kualitas, kuantitas, dan lain-lain. Kinerja karyawan yang baik dapat meningkatkan produktivitas perusahaan, memperkuat posisi perusahaan di pasar, dan meningkatkan kepuasan pelanggan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah masalah kesejahteraan. Hal ini seperti dikemukakan Lee (2012:11) bahwa program kesejahteraan yang ditetapkan perusahaan merupakan faktor situasional yang penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Program kesejahteraan karyawan akan menjadi bermanfaat apabila dapat memberikan rasa aman dan dapat dinikmati oleh seluruh karyawan. Sebagai perwujudannya apabila program kesejahteraan memberikan manfaat dan memberikan rasa aman bagi seluruh karyawan diharapkan dapat meningkatkan kesetiaan sehingga produktivitas kerja dan kinerjanya akan meningkat.

Selain kesejahteraan karyawan, kreativitas karyawan juga merupakan variable yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kreativitas Karyawan sering menjadi tantangan tersendiri bagi tiap perusahaan, dan seringkali perkembangan kreativitas karyawan dalam suatu perusahaan tidak difasilitasi dengan baik oleh manajemen atau pimpinan perusahaan. Kreativitas karyawan merupakan gambaran tentang karakter seorang pekerja yang kreatif dalam menjalankan pekerjaannya atau singkatnya merupakan pekerja yang melakukan sesuatu dengan cara yang berbeda. Meski begitu, karakter harus dibangun dari kebiasaan yang dilakukan. Jika dilihat lebih mendalam, definisi kreativitas adalah proses menciptakan sesuatu yang baru

baik terlihat maupun tidak yang dapat memberikan manfaat lebih bagi organisasi Amabile (1983) dalam Rentao Miao & Yi Cao (2019). Hasil penelitian Halid Hasan (2019) Membuktikan bahwa kreativitas karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hussein Nabil Ismail et al (2019) kreativitas karyawan memediasi pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dirasa perlu dilakukan penelitian untuk melihat pengaruh antar variabel secara signifikan. Dengan ini, penulis bermaksud melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan melalui Mediasi Kreativitas Karyawan Pada Karyawan”.

1. 2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan beberapa rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kesejahteraan karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kreativitas karyawan pada karyawan ?
2. Apakah kreativitas karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan ?
3. Apakah kesejahteraan karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan ?
4. Apakah kreativitas karyawan memediasi pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan pada karyawan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pemaparan pada perumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh dari kesejahteraan karyawan terhadap kreativitas karyawan.
2. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh dari kreativitas karyawan terhadap kinerja karyawan.
3. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh dari kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan.
4. Menguji dan menganalisis signifikansi peran mediasi kreativitas karyawan pada pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian berisi tentang manfaat dari penulisan skripsi yang dibagi menjadi empat bagian yaitu :

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian dapat diharapkan menjadi bahan masukan dan informasi tentang pengembangan sumber daya manusia, atau referensi supaya lebih baik lagi dalam meningkatkan kinerja karyawan baik bagi perusahaan maupun karyawan.

2. Bagi Universitas Hayam Wuruk Perbanas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pemikiran bagi peneliti lain dalam penelitian pada bidang yang sama namun dengan sudut pandang yang berbeda.

3. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan untuk menambah referensi ilmu pengetahuan mengenai kesejahteraan dan kreativitas karyawan sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

4. Bagi Penulis

Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai pengalaman berharga untuk meningkatkan kemampuan penulis dalam mengembangkan pengetahuan dan memberikan wawasan tentang hasil kesejahteraan karyawan dan kreativitas karyawan terhadap kinerja karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan skripsi berisi rincian tentang urutan penulisan dari setiap bab dan bagian bab dalam penelitian yang dibagi menjadi lima bab yaitu :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan mengenai penelitian terdahulu. landasan teori yang akan digunakan, kerangka pemikiran, serta pengembangan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini akan menjelaskan mengenai metode yang digunakan dalam penelitian 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 analisis data.

BAB IV GAMBARAN SUBYEK PENELITIAN DAN ANALISI DATA

Bab ini akan menguraikan mengenai gambaran subyek-subyek yang diteliti beserta analisis data dan pembahasan yang didasarkan pada permasalahan. Hasil dari pengujian data yang telah dilakukan akan digunakan untuk menjawab pemecahan masalah dari subyek penelitian.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini menjelaskan kesimpulan yang didasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap rumusan masalah, keterbatasan penelitian yang ditemukan pada saat penelitian dilakukan serta saran dari peneliti.