

BAB I

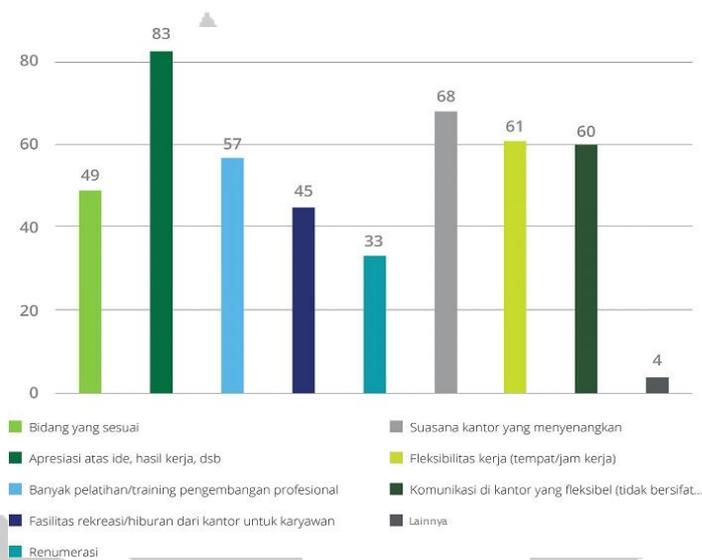
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja karyawan merupakan bagian yang sangat penting, karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja SDM. Kinerja merupakan kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab karyawan (Nabawi,2019) dalam Prawitowati et al.,(2022:537).

Kinerja karyawan mencakup evaluasi atas kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas hasil kerja yang dihasilkan. Kinerja yang baik dari karyawan menjadi krusial karena akan berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan dan memastikan kelangsungan hidup serta kesuksesan jangka panjang perusahaan di pasar yang kompetitif.

Perilaku inovatif adalah perilaku yang menghasilkan ide dan solusi kreatif dan inovatif yang berguna untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja (Muafi et al., 2022:5). Perilaku inovatif dalam dunia kerja adalah perilaku yang menghasilkan ide-ide baru dan solusi kreatif untuk mengatasi masalah atau meningkatkan kinerja suatu organisasi. Perilaku inovatif dapat ditemukan pada individu dan kelompok yang memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi peluang, berpikir kritis, dan berkolaborasi dengan rekan kerja untuk menghasilkan ide-ide baru.



Gambar.1.1
Harapan Generasi Milenials | GoodStats
 Sumber : Indonesia, D. (2019). Deloitte Indonesia Perspectives

Data di atas menunjukkan bahwa karyawan milenial memiliki harapan tinggi terhadap berbagai aspek dalam lingkungan kerja karyawan. Sebanyak 83% karyawan milenial mengharapkan apresiasi atas ide dan hasil kerja karyawan, sementara 57% menginginkan banyak pelatihan atau pengembangan profesional. Selain itu, fleksibilitas kerja, baik dalam hal tempat maupun jam kerja, menjadi kebutuhan utama bagi 61% karyawan, dan 68% lainnya menginginkan suasana kantor yang menyenangkan. Preferensi ini mencerminkan tuntutan generasi milenial terhadap lingkungan kerja yang mendukung kreativitas dan inovasi.

Dominasi populasi milenial di Jawa Timur, khususnya di Pasuruan, menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan. Berdasarkan hasil Sensus Penduduk Jawa Timur tahun 2020 (Admin, 2021), generasi milenial yang terdiri dari individu yang lahir antara tahun 1981 hingga 1996 menyumbang sekitar 24,32% dari total penduduk, dengan Generasi Z mencakup sekitar 24,80%. Dengan proporsi yang

signifikan ini, perusahaan-perusahaan di Pasuruan harus lebih fokus pada pengelolaan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik generasi ini. Generasi milenial yang berada dalam rentang usia produktif (24-39 tahun) sangat mengandalkan kreativitas dan inovasi untuk mencapai kinerja yang optimal. Dalam hal ini, perilaku kerja inovatif dianggap sebagai faktor mediasi yang signifikan dalam memperkuat hubungan antara kreativitas karyawan dan kinerja karyawan.

Kegiatan Utama <i>Main Activity</i>	Jenis Kelamin/Sex		
	Laki-Laki <i>Male</i>	Perempuan <i>Female</i>	Laki-Laki+ Perempuan <i>Male+Female</i>
(1)	(2)	(3)	(4)
I. Angkatan Kerja/<i>Economically Active</i>	70.274	54.007	124.281
1. Bekerja/ <i>Working</i>	66.119	51.147	117.266
2. Pengangguran Terbuka/ <i>Unemployment</i>	4.155	2.860	7.015
II. Bukan Angkatan Kerja/<i>Not Economically Active</i>	11.361	28.649	40.010
1. Sekolah/ <i>Attending School</i>	5.091	5.528	10.619
2. Mengurus Rumah Tangga/ <i>Housekeeping</i>	3.450	21.648	25.098
3. Lainnya/ <i>Others</i>	2.820	1.473	4.293
Jumlah/<i>Total</i>	81.635	82.656	164.291

Gambar 1.2
Jumlah Penduduk Berumur 15 Tahun Keatas Menurut Jenis Kegiatan Selama Seminggu yang Lalu dan Jenis Kelamin di Kota Pasuruan, 2023
Sumber: BPS Pasuruan Kota 2024

Berdasarkan data statistik ketenagakerjaan di Kota Pasuruan, dapat dilihat bahwa terdapat potensi besar dari segi sumber daya manusia, terutama di kalangan pekerja milenial yang memiliki pendidikan tinggi dan berpartisipasi aktif dalam angkatan kerja. Dari total 124.281 orang dalam angkatan kerja, 95,61% di antaranya

adalah karyawan yang bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar penduduk usia produktif di Pasuruan terlibat dalam aktivitas ekonomi yang produktif, dengan tingkat partisipasi kerja (TPAK) yang tinggi, terutama di kalangan karyawan yang berpendidikan lebih tinggi. Namun, meskipun tingkat partisipasi kerja ini tinggi, data ini juga mengindikasikan bahwa pekerja di Pasuruan, termasuk karyawan milenial, kemungkinan besar terlibat dalam lingkungan kerja yang terstruktur dan terfokus pada rutinitas. Hal ini terlihat dari proporsi yang besar dari angkatan kerja yang bekerja, sementara tingkat pengangguran relatif rendah, yang bisa menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja mungkin berada dalam posisi-posisi yang telah mapan dengan sistem kerja yang sudah tertata.



Gambar 1.3
Pencari Kerja Teraftar, Lowongan Kerja Teraftar, dan Penempatan Tenaga
Kerja Menurut Bulan di Kota Pasuruan, 2023
Sumber: BPS Pasuruan Kota 2024

Berdasarkan data statistik ketenagakerjaan di Kota Pasuruan, tampak bahwa pasar tenaga kerja di wilayah ini cukup dinamis. Jumlah pencari kerja terdaftar mencapai 1.398 orang pada tahun 2023, dengan variasi jumlah yang cukup signifikan setiap bulannya. Pada bulan Juli, misalnya, jumlah pencari kerja terdaftar mencapai puncaknya dengan 483 orang, sementara pada bulan-bulan lainnya jumlahnya lebih rendah. Hal ini menunjukkan bahwa ada fluktuasi dalam jumlah pencari kerja, yang mungkin dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk siklus rekrutmen perusahaan dan kondisi ekonomi lokal.

Di sisi lain, data juga menunjukkan bahwa jumlah lowongan kerja terdaftar sepanjang tahun 2023 mencapai 3.509 posisi, yang berarti terdapat peluang kerja yang cukup banyak tersedia. Namun, meskipun ada banyak lowongan kerja, penempatan tenaga kerja yang berhasil pada tahun yang sama hanya mencapai 766 orang. Ini menunjukkan bahwa ada kesenjangan yang signifikan antara jumlah lowongan kerja yang tersedia dan jumlah pencari kerja yang berhasil ditempatkan. Kesenjangan ini dapat menjadi indikasi bahwa meskipun peluang kerja ada, mungkin ada ketidakcocokan antara kualifikasi pencari kerja dan kebutuhan perusahaan, atau mungkin juga ada faktor lain seperti kurangnya daya tarik pekerjaan atau kurangnya kesiapan pencari kerja untuk memenuhi persyaratan yang ditetapkan perusahaan.

Menurut hasil wawancara dengan salah satu karyawan perusahaan di PT."X" yang terletak di Gondang Legi, Cangkringmalang, Kec. Beji, Pasuruan, Jawa Timur, salah satu permasalahan yang dihadapi oleh generasi milenial adalah kurangnya peluang untuk mengembangkan kreativitas karyawan di tempat kerja.

Perusahaan masih menerapkan sistem kerja yang terlalu terstruktur dan mengikuti rutinitas, yang dapat membatasi kemampuan karyawan untuk mengeluarkan ide-ide baru yang inovatif. Selain itu, mungkin juga terdapat kurangnya dukungan dan motivasi dari manajemen untuk mengembangkan kreativitas karyawan.

Selain faktor internal perusahaan, faktor eksternal seperti kondisi ekonomi, persaingan industri, dan teknologi juga dapat mempengaruhi kreativitas dan perilaku inovasi karyawan. Jika kondisi ekonomi kurang baik, perusahaan mungkin lebih fokus pada mempertahankan eksistensinya daripada mengembangkan produk atau layanan baru. Persaingan industri yang ketat juga dapat membatasi ruang gerak perusahaan untuk mengambil risiko dan mengembangkan produk yang inovatif.

Berdasarkan penelitian Nur Jamila turrosida et.,al (2022:3) Perusahaan Nippon Indosari Corpindo Tbk merupakan salah satu perusahaan roti dengan merek dagang Sari Roti terbesar di Indonesia. Berdasarkan riset awal, kami melihat kinerja karyawan PT Nippon Indosari Corpindo Tbk Pasuruan sedang menurun. Hal ini dilihat dari persentase sikap/ tanggung jawab yang ditunjukkan para pekerja yg lebih besar tidak memahami dibanding yang memahami.

Menurut hasil wawancara dengan seorang perwakilan dari bagian HR PT. "XYZ" di Gondang Legi, Cangkringmalang, Kec. Beji, Pasuruan, Jawa Timur, salah satu permasalahan yang dihadapi oleh generasi milenial adalah bahwa karyawan cenderung kurang produktif dalam pekerjaan. Selain itu, perusahaan masih menerapkan sistem yang terlalu terstruktur sehingga menghambat kemampuan karyawan untuk mengungkapkan ide-ide kreatif karyawan, dan juga kurang memberikan fleksibilitas yang memadai bagi karyawan generasi milenial

serta kurangnya motivasi, tingkat partisipasi yang rendah, atau cara pandang tradisional terhadap produktivitas.

Berdasarkan fenomena diatas, peneliti tertarik untuk meneliti apakah perilaku kerja inovatif dapat memediasi kreativitas untuk meningkatkan kinerja. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH KREATIVITAS KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DIMEDIASI OLEH PERILAKU KERJA INOVATIF KARYAWAN MILENIAL PERUSAHAAN DI PASURUAN JAWA TIMUR”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian maka peneliti merumuskan 4 (Empat) permasalahan yakni:

1. Apakah kreatifitas karyawan secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan milenial di Pasuruan Jawa Timur ?
2. Apakah kreatifitas karyawan secara signifikan berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif karyawan milenial di Pasuruan Jawa Timur?
3. Apakah perilaku kerja inovatif secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan milenial di Pasuruan Jawa Timur?
4. Apakah perilaku kerja inovatif secara signifikan memediasi pengaruh kreatifitas terhadap kinerja karyawan milenial di Pasuruan Jawa Timur ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian, tujuan dari penelitian yaitu :

1. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh positif kreatifitas karyawan terhadap kinerja karyawan milenial di Pasuruan Jawa Timur.
2. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh positif kreatifitas karyawan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan milenial di Pasuruan Jawa Timur.
3. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh positif perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan milenial di Pasuruan Jawa Timur.
4. Menguji dan menganalisis signifikansi perilaku kerja inovatif sebagai mediasi dari pengaruh kreatifitas terhadap kinerja karyawan pada karyawan Milenial di Pasuruan Jawa Timur.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian diharapkan pihak-pihak berikut dapat menerima manfaat dari penelitian yang dilakukan :

1. Bagi Perusahaan

Untuk menambah bahan evaluasi terkait dengan kebijakan dan wawasan, dengan meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan dan mencapai tujuan strategis karyawan dengan lebih efektif serta bisa untuk pengembangan SDM karyawan milenial di perusahaan

2. Bagi Universitas Hayam Wuruk Perbanas

Hasil Penelitian diharapkan digunakan sebagai referensi sebagai bahan penelitian untuk masa yang akan datang.

3. Bagi Pembaca

Dapat menambah informasi dan wawasan bagi pembaca dan memberikan gambaran umum bagi pembaca dalam menentukan topik penelitian

4. Bagi Penulis

Dari penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang berharga terhadap literatur akademis terkait manajemen sumber daya manusia, serta dapat berkontribusi pada pengembangan profesional dan karier penulis dimasa depan.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan proposal skripsi ini dibagi menjadi beberapa bagian yang memberi gambaran mengenai penelitian sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab pendahuluan dijelaskan tentang latar belakang masalah penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab tinjauan pustaka dijelaskan perihal ringkasan dari penelitian terdahulu yang disertai landasan teori yang berhubungan dengan topik penelitian. Beragam teori dari peneliti terdahulu dijelaskan secara sistematis dan informasi tersebut digunakan untuk menyusun kerangka penelitian untuk mempermudah pengambilan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab metodologi penelitian diuraikan mengenai rancangan penelitian, batasan penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional dan

pengukuran variabel, instrumen penelitian, populasi sampel dan teknik pengambilan sampel, data dan metode pengumpulan data penelitian uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, serta teknik analisis data.

BAB IV : GAMBARAN SUBYEK PENELITIAN DAN ANALISIS

DATA

Pada bab gambaran subyek penelitian dan analisis data diuraikan mengenai hasil penelitian yang telah didapatkan oleh peneliti tentang permasalahan yang telah dirumuskan dan menjabarkan penjelasan mengenai hasil temuan yang dianalisis dengan analisis deskriptif, analisis statistic, dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Pada bab penutup berisis kesimpulan penelitian dan saran untuk peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan subjek serupa.