

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

*Baitul Maal Wat Tamwil* atau BMT merupakan suatu lembaga keuangan non bank yang terdaftar sebagai lembaga keuangan mikro syariah. BMT sendiri menjalankan kegiatan usahanya dengan prinsip syariah, yang mana BMT sebagai lembaga keuangan mikro syariah dioperasikan dengan prinsip bagi hasil (syari'ah), menumbuhkembangkan bisnis usaha mikro dan kecil dalam rangka mengangkat derajat dan martabat serta membela kepentingan kaum fakir miskin ([www.kiamifsiui.wordpress.com](http://www.kiamifsiui.wordpress.com)). Didirikannya BMT merupakan salah satu keuntungan untuk meningkatkan perekonomian masyarakat yang termasuk dalam golongan menengah ke bawah, yang mana mengantarkan masyarakat yang berada didaerah-daerah untuk terhindar dari system bunga yang diterapkan oleh bank konvensional. Seiring berjalannya waktu BMT berkembang menjadi sangat baik dari tahun ke tahun. Berkembangnya BMT pasti tidak lepas dari kinerja orang-orang yang peduli dalam pengelolaannya untuk meningkatkan kinerja BMT tersebut.

Peningkatan kinerja BMT tidak terlepas dari peran karyawan dalam meningkatkan perkembangannya. Salah satu peran karyawan yang penting dalam meningkatkan suatu lembaga, dapat dilihat dari kinerja karyawan. Kinerja karyawan di lembaga harus stabil bahkan meningkat agar mampu bersaing dengan lembaga lainnya. Meningkatnya kinerja yang optimal dari suatu lembaga dapat didukung dengan kinerja karyawan yang sesuai dengan

target yang ditentukan. Falikhatun (2003) menyatakan bahwa peningkatan kinerja pegawai dalam pekerjaan pada dasarnya akan dipengaruhi oleh kondisi-kondisi tertentu, yaitu kondisi yang berasal dari luar individu yang disebut dengan faktor situasional dan kondisi yang berasal dari dalam yang disebut dengan faktor individual.

Kinerja karyawan yang baik salah satunya didukung oleh adanya kreativitas karyawan. Amabile (1998) menjelaskan bahwa salah satu komponen penting yang diyakini bahwa bisa memberi kontribusi yang inovasi bagi organisasi adalah kreativitas karyawan. Kreativitas disini merujuk pada produksi ide-ide yang baru dan berguna oleh suatu individu atau grup individu yang bekerja sama (Zhou & Shalley, 2003). Fokus peningkatan kreativitas karyawan didasari fakta bahwa kreativitas berkontribusi pada inovasi, efektivitas, dan daya tahan suatu organisasi (Amelia, 2016).

Perusahaan akan selalu dituntut memiliki kreativitas yang tinggi agar dapat membantu sebuah perusahaan memperoleh keuntungan atau bahkan bisa mendapatkan keunggulan kompetitif. Sebaliknya, apabila kreativitas sebuah perusahaan itu menurun maka dapat merugikan perusahaan (Marabessy & Budi, 2014). Hal ini nanti yang akan membuat suatu perusahaan memberikan yang terbaik bagi karyawannya untuk meningkatkan inovasi dan kreativitas hingga mencapai hasil yang maksimal.

Peningkatan tersebut tidak semata-mata muncul dengan sendirinya, akan tetapi banyaknya faktor yang berperan dalam membantu meningkatkan kemampuan dalam membentuk suatu perubahan dalam memaksimalkan daya

keaktivitas tersebut. Sama halnya dengan peningkatan kinerja, peningkatan kreativitas itu sendiri juga di dorong oleh dua faktor, pertama ialah faktor internal dan kedua ialah faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang ada dalam diri individu yang mempengaruhi kreativitas seseorang seperti kepribadian dan gaya kognitif (Oldham & Cummings, 1996; Shalley, Zhou, & Oldham, 2004). Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang ada diluar individu yang mempengaruhi kreativitas seseorang berupa karakteristik kontekstual, yaitu dimensi dari lingkungan kerja yang berpotensi mempengaruhi kreativitas karyawan (Shalley *et al.*, 2004). Hal ini dapat berupa dukungan pimpinan, dukungan rekan kerja dan karakteristik pekerjaan (Shin & Zhou, 2003).

Dukungan dari seorang pimpinan serta rekan kerja sangatlah penting dalam organisasi yang bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik. Tidak hanya dukungan, pemimpin yang bisa memberikan motivasi serta memberikan arahan yang baik kepada karyawannya dan lingkungan rekan kerja yang bersahabat dapat mendongkrak kinerja karyawan sehingga memberikan dampak positif bagi organisasi tersebut. Secara teoritis Woodman *et al* (1993) menjelaskan bahwa karakteristik pegawai dengan rasa ingin tahu yang besar, ketertarikan akan kompleksitas, otonomi, memiliki kemampuan kognitif yang baik dan pengetahuan yang luas, serta memiliki *locus of control internal* dapat memberikan kontribusi dalam munculnya suatu kreativitas.

Utami (2016) menjelaskan bahwa pengembangan model hubungan kepemimpinan pemberdayaan dengan kreativitas karyawan dijelaskan melalui

faktor yang berasal dari dalam diri individu yakni, pemberdayaan psikologis dan keterikatan proses kreatif. Hal ini berdasarkan dari penelitian Shalley (1995) yang menjelaskan bahwa beberapa faktor yang membangun kreativitas itu sendiri terdiri dari *ability* (kemampuan individu), *intrinsic motivation* (motivasi intrinsik), dan *cognitive activities* (aktifitas kognisi). Speitzer (1995) menyatakan bahwa konsep pemberdayaan psikologis sebagai konsep motivasional, dan proses kognisi dijabarkan sebagai keterikatan proses kreatif (*creative process engagement*) karena dalam proses ini individu melakukan identifikasi masalah, mengumpulkan informasi serta menciptakan solusi alternatif yang dapat menciptakan kreativitas pada pekerjaannya.

Adanya lingkungan yang baik serta adanya motivasi yang didapat dari atasan maupun lingkungan akan mendukung karyawan tersebut menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Karena tidak menutup kemungkinan ketika banyaknya masalah yang sedang dihadapi karyawan, baik dari internal maupun eksternal menyebabkan psikologis karyawan tersebut akan terganggu sehingga sulit untuk memunculkan ide-ide yang dapat menurunkan pola pikirnya sehingga kinerjanya tidak maksimal. Target atau pekerjaan yang menumpuk menimbulkan ancaman maupun tantangan tersendiri bagi seorang karyawan. Tantangan yang muncul akan membuat karyawan lebih terlatih dan dituntut untuk dapat mengendalikan diri, sehingga timbul keyakinan besar dari karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Keyakinan besar ini menurut Rotter (1996) disebut dengan *Locus of Control* yang merupakan “*generalized belief that a person can or cannot*

*control his own destiny*". Menurut Kustini dan Suharyadi (2004) berdasarkan pendapat Rotter mengatakan bahwa *Locus of Control* merupakan keyakinan seseorang terhadap kejadian-kejadian dalam hidupnya. Adanya *locus of control* (pusat kendali) bagi seorang karyawan merupakan salah satu hal yang mendukung adanya kreatifitas sehingga terciptanya kinerja yang baik. Sunyoto dan Baharuddin (2015) menjelaskan bahwa *locus of control* menunjukkan tingkat dimana individu percaya bahwa perilaku memengaruhi apa yang terjadi pada mereka. *Locus of control* juga dapat mengukur kemampuan seorang karyawan, apakah karyawan tersebut bisa menguasai keadaan sekitar atau mengontrol apa yang terjadi pada dirinya ketika berhasil ataupun gagal. *Locus of control* juga dapat dibedakan menjadi dua, pertama *locus of control* internal, yang mana individu percaya bahwa segala sesuatu yang dilakukan itu baik itu berhasil ataupun tidak itu dikendalikan oleh dirinya sendiri. Kedua *locus of control* eksternal, yang mana individu percaya bahwa segala sesuatu yang dilakukan baik itu berhasil atau tidak itu dikendalikan oleh faktor luar.

Apabila pemberdayaan psikologis seorang karyawan itu baik serta didukung oleh seorang karyawan yang berani mengutarakan inisiatif mereka untuk memajukan BMT tersebut, dalam hal ini memiliki *locus of control* internal (pengendalian diri) yang baik. Serta adanya pemberdayaan yang diberikan oleh atasan akan mudah di terapkan sehingga akan muncul kreativitas karyawan dengan sendirinya (inisiatif) tanpa harus diarahkan secara detail. Akhir-akhir ini banyak pemberitahuan yang tersebar mengenai permasalahan yang muncul pada lembaga keuangan seperti kredit macet, kurangnya

kepercayaan nasabah terhadap pihak lembaga, dan lain-lain. Namun tidak terlepas dari itu semua terdapat masalah yang juga penting untuk dikaji, yakni banyaknya lembaga keuangan syariah yang monoton menuntut adanya perubahan atau inovasi baru dari lembaga tersebut. Tidak sedikit BMT yang ada di Yogyakarta kurang menerima perubahan sehingga cenderung terlihat biasa saja baik dari produk maupun pelayanan. Sedangkan perubahan atau inovasi lembaga baik dalam bentuk produk pelayanan dan lain-lain tidak terlepas dari kreativitas karyawan. Hal tersebut penting untuk dikaji bahwa apa saja faktor terpenting yang dapat mempengaruhi kreativitas karyawan.

Hal ini yang menyebabkan peneliti mengangkat judul **“Pengaruh Pemberdayaan Psikologis, *Locus of control* Internal dan Kepemimpinan Pemberdayaan Terhadap Kreativitas Karyawan”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Suatu perusahaan yang baik tidak terlepas dari SDM yang mendukung. Sumber Daya Manusia yang dimaksud ialah karyawan dalam perusahaan tersebut. Seorang karyawan yang baik dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya ialah kreativitas karyawan itu sendiri. Seorang karyawan yang memiliki kreativitas yang tinggi didukung dengan beberapa faktor yang mendorong karyawan tersebut kreatif. Seseorang karyawan dengan tingkat kreatifitas yang rendah dalam sebuah perusahaan akan berdampak serius terhadap kinerja karyawan. Hal ini penting untuk diteliti, faktor apa yang menjadi pendukung meningkatnya kreativitas karyawan. Sehingga dalam penelitian ini peneliti mencoba untuk mengkaji tiga faktor pendukung

keaktivitas karyawan, diantaranya adalah pemberdayaan psikologis, *locus of control* internal dan kepemimpinan pemberdayaan. Faktor manakah yang akan berpengaruh penting dalam meningkatkan kreativitas seorang karyawan.

Dari penjelasan yang di atas, maka peneliti mempunyai beberapa rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah pemberdayaan psikologis berpengaruh positif terhadap kreativitas karyawan?
2. Apakah *Locus of control Internal* berpengaruh positif terhadap kreativitas karyawan?
3. Apakah kepemimpinan pemberdayaan berpengaruh positif terhadap kreativitas karyawan?

### **C. Tujuan**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah di jelaskan maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh pemberdayaan psikologis berpengaruh terhadap kreativitas karyawan?
2. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh *Locus of control Internal* berpengaruh terhadap kreativitas karyawan?
3. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh kepemimpinan pemberdayaan berpengaruh terhadap kreativitas karyawan?

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### 1. Manfaat teoritis

Bagi para pembaca diharapkan penelitian ini bisa menjadi acuan dan referensi bagi peneliti selanjutnya. Penelitian ini diharapkan bisa menambah wawasan bagi pembaca maupun peneliti sendiri tentang kreativitas karyawan.

##### 2. Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini menjadi masukan terhadap perusahaan atau lembaga keuangan guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada, sehingga dapat menjadi acuan serta strategi untuk meningkatkan kreativitas di masa depan. Khususnya dalam meningkatkan efektivitas organisasi dan kinerja karyawan.