

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Pustaka

Terdapat beberapa referensi dari penelitian terdahulu yang menjadi acuan dalam menyusun penelitian ini yang akan dikaitkan dengan variabel-variabel dalam penelitian ini seperti: Pemberdayaan Psikologis, *Locus of Control Internal*, Kepemimpinan Pemberdayaan, serta Kreativitas Karyawan. Adanya tinjauan pustaka pada penelitian ini agar tidak terjadi pengulangan masalah dan tema dari penelitian-penelitian terdahulu. Adapun beberapa penelitian terdahulu diantaranya adalah :

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama & Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Fika Utami (2016) Tesis UGM	Pengaruh Kepemimpinan Pemberdayaan Pada Kreativitas Karyawan Melalui Pemberdayaan Psikologis Dan Keterikatan Proses Kreatif Dengan Dukungan	Menggunakan metode Kuantitatif serta dianalisis dengan <i>Structural Equation Modelling</i> dan di uji dengan aplikasi Warp PLS	Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan pemberdayaan berpengaruh positif pada pemberdayaan psikologis dan selanjutnya mempengaruhi keterikatan proses kreatif, keterikatan proses kreatif selanjutnya berpengaruh positif pada kreativitas karyawan. Sementara dukungan rekan kerja memoderasi hubungan

		Rekan Kerja Sebagai Pemoderasi		keterikatan proses kreatif dengan kreatifitas karyawan. Pengujian hipotesis menggunakan <i>Structural Equation Modelling</i> dengan bantuan program Wrap PLS
2	Zainal Abidin Marasabes sy dan Budi Santoso (2014) Jurnal Siasat Bisnis	Pengaruh Dukungan Rekan Kerja Pada Kreativitas Karyawan Dengan Anatomi Kerja Dan Efikasi Diri Kreatif Sebagai Pemoderasi	Menggunakan metode kuantitatif serta dianalisis dengan <i>Moderated Regression Analysis</i> (MRA) dan di uji dengan aplikasi SPSS versi 16	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan rekan kerja berpengaruh positif pada kreativitas karyawan, sedangkan otonomi kerja tidak terbukti pengaruh positif dukungan rekan kerja pada kreativitas karyawan dan efikasi pun tidak dapat memoderasi.
3	Mona Satria Mustika (2017) Jurnal Bisnis Darmajaya	Pengaruh Kepribadian Proaktif Pada Kreativitas Karyawan Dengan Kepemimpinan Transformational Dan Autonomi Kerja Sebagai	Menggunakan metode kuantitatif, dengan analisis data <i>Moderated Regression analysis</i> (MRA)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian proaktif berpengaruh positif pada kreatifitas karyawan. Kepemimpinan transformational tidak signifikan memoderasi pengaruh positif kepribadian proaktif pada kreativitas. Selanjutnya, autonomi kerja

		Variabel Pemoderasi		memperkuat pengaruh positif kepribadian proaktif pada kreativitas karyawan.
4	Ratno Purnomo dan Sri Lestari (2010) Jurnal Bisnis dan Ekonomi	Pengaruh Kepribadian, <i>Self-Efficacy</i> Dan <i>Locus of control</i> Terhadap Persepsi Kinerja Usaha Skala Kecil Dan Menengah	Menggunakan metode kuantitatif analisis regresi berganda	Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa keramahan dan <i>self-efficacy</i> memiliki efek yang signifikan dan positif pada UKM kinerja. Sebaliknya, neurotisme memiliki efek yang signifikan dan negatif terhadap <i>self-efficacy</i> . Kepribadian individu lainnya (keterbukaan terhadap pengalaman, kesadaran, dan neuritisme) dan <i>locus of control</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja UKM.
5	Fathur Rohman Armanu dan Novita Mandayanti (2012) Jurnal Aplikasi	Pengaruh Pemberdayaan Psikologis dan Komitmen Afektif terhadap Kepuasan Kejadian Kinerja Pegawai	Menggunakan metode sensus dengan menyebarkan kuesioner. Data analisis ini menggunakan PLS	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis dan komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pemberdayaan psikologis dan komitmen afektif berpengaruh positif dan

	Manajemen			signifikan terhadap kinerja pegawai serta kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sedangkan komitmen afektif berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.
6	Muhammad Ali Sukrajap (2016) Jurnal Psikologi	Pengaruh Kepemimpinan Transformatio nal terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional dengan dimediasi oleh Pemberdayaan Psikologis	Menggunakan metode kuantitatif dengan alat SPSS	Penelitian ini menjelaskan bahwa ada hubungan mediasi antara kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja dan juga organisasi komitmen. Penelitian ini mengungkapkan bahwa variabel mediator cukup kuat untuk variabel kepuasan kerja. Namun, variabel mediator cenderung kurang kuat untuk komitmen organisasi. Mungkin di sana adalah variabel lain yang juga mempengaruhi variabel dependen.

7	Yi Li, Feng Wei, Shenggan g Rend an Yang Li (2015) Journal of Manageria l Psycholog y	Locus of Control, Psychological Empowerment and Intrinsic Motivation Relation to Performance	Menggunakan metode kuantitatif dengan menyebarkan kuisisioner. Pengujian hipotesis dengan regresi.	Penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan positif dari pemberdayaan psikologis terhadap tugas karyawan, kinerja kontekstual dan inovasi yang mana telah dimoderasi oleh locus of control. Serta motivasi intrinsik sebagian memediasi kerja pemberdayaan psikologis. Penelitian ini menyoroti pentingnya meningkatkan pemberdayaan psikologis dan motivasi kerja intrinsik untuk mempromosikan kinerja kerja karyawan.
8	Xiaomeng Zhang dan Kathryn M. Bartol (2010) Academy of Managem ent Journal	Linking Empowering Leadership and Employee Creativity: The Influence of Psychological Empowerment, Intrinsic Motivation, and Creative Process Engagement	Metode yang digunakan dengan data survey dari karyawan professional perusahaan teknologi di China.	Hasilnya menunjukkan bahwa kepemimpinan pemberdayaan secara positif mempengaruhi pemberdayaan psikologis, yang selanjutnya mempengaruhi motivasi intrinsic dan keterlibatan proses kreatif. Dua variabel terakhir ini kemudian memiliki pengaruh positif pada kreativitas. Peran pemberdayaan memoderasi hubungan antara

				<p>kepemimpinan pemberdayaan dengan pemberdayaan psikologis, sedangkan dorongan kreativitas dimoderasi hubungan antara pemberdayaan psikologis dan keterlibatan proses kreatif.</p>
9	<p>Francisca Hermawan dan Dicky Franciscus Kaban (2014) Jurnal Manajemen & Bisnis</p>	<p>Pengaruh Locus of control terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>Menggunakan metode <i>simple random sampling</i> dan metode statistika yang digunakan untuk setiap hipotesis adalah regresi linear berganda.</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa setiap hipotesis yang diuji dapat diterima. <i>Internal locus of control</i> memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, begitu pula dengan <i>external locus of control</i> memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, dan <i>locus of control</i> secara bersamaan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.</p>
10	<p>Setyowati Subroto (2017) Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis</p>	<p>Analisis Pengaruh <i>Locus of Control</i> dan Stres Kerja Terhadap</p>	<p>Menggunakan metode sensus dengan meninvestigasi masalah penelitian</p>	<p>Hasil penelitian ini adalah <i>locus of control</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, serta keduanya bersama-</p>

		Kinerja Karyawan	lewat trend dilapangan.	sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
--	--	---------------------	----------------------------	--

B. Persamaan dan Perbedaan

Dari beberapa penelitian terdahulu yang menjadi tinjauan pustaka dalam penelitian ini terdapat persamaan dan perbedaan yang terlihat. Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini diantaranya adalah terdapat kesamaan beberapa variabel, baik hanya variabel independen dengan variabel dependen maupun hubungan variabel independen dengan hubungan variabel dependen. Seperti pemberdayaan psikologis, *locus of control internal*, kepemimpinan karyawan, dan kreativitas karyawan. Selain itu terdapat penelitian yang sama-sama meneliti pada sektor lembaga keuangan syariah.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian lainnya adalah tidak banyaknya penelitian yang meneliti tentang pengaruh pemberdayaan psikologis, *locus of control internal* serta kepemimpinan pemberdayaan terhadap kreativitas karyawan. Beberapa penelitian terdahulu yang diangkat menganalisis data yang didapat menggunakan MRA, karena kebanyakan penelitian yang kaitannya dengan kreativitas menggunakan beberapa variabel yang dijadikan variabel pendukung. Kebanyakan penelitian terdahulu juga menggunakan gaya kepemimpinan transformasional serta locus of control secara keseluruhan dalam penelitiannya.

C. Landasan Teori

Teori yang penulis gunakan pada penelitian ini adalah teori motivasi. Motivasi merupakan adanya dorongan dasar yang menggerakkan seseorang

untuk melakukan sesuatu (Uno, 2007). Dorongan ini yang dimaksud adalah suatu hal dalam diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan hal yang sesuai dengan yang ingin dilakukannya. Oleh sebab itu, kita sebagai manusia dalam kehidupan sehari-hari pasti tidak bisa menjalani kehidupan tanpa adanya motivasi baik dalam diri kita sendiri maupun dengan bantuan orang lain.

Motivasi sendiri itu ada karena kekuatan, baik dalam diri kita ataupun bantuan dari luar yang mendorong kita untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Adapun motivasi itu bisa dikatakan sebagai proses untuk mempengaruhi seseorang agar melakukan suatu hal yang telah ditetapkan sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Manusia pada umumnya pasti memerlukan bantuan dari orang lain ataupun hubungan dari orang lain, karena kecil kemungkinan seseorang itu berarti jika tanpa adanya bantuan.

Teori motivasi itu sendiri menjelaskan tentang seseorang yang dapat memberikan kinerja yang baik dalam setiap hal yang dilakukan. Akan tetapi dalam Siagian (1995) menjelaskan tidak adanya kesepakatan yang sama dalam memberikan uraian tentang teori motivasi tersebut, ada yang mengatakan bahwa teori ini mengklarifikasi tentang kebutuhan manusia, yang mengklarifikasi kebutuhan manusia itu terdiri dari kebutuhan fisik dan non fisik, ada pula yang mengklarifikasi sebagai kebutuhan materi dan non materi, ada pula yang mengklarifikasi sebagai kebutuhan primer dan sekunder, dan masih banyak lagi. Hal ini membuat para ahli semakin mengembangkan pandangan mereka tentang teori motivasi.

Adapun dalam penelitian ini, peneliti menganggap bahwa penelitian ini lebih cenderung mengarah kepada teori X dan Y. Hal ini karena teori X dan teori Y yang dikemukakan oleh McGregor beranggapan bahwa manajer pada teori X memandang para pekerja sebagai pemalas yang tidak dapat diperbaiki. Sedangkan manajer pada teori Y memandang bekerja harus seimbang dengan istirahat dan bermain, dan bahwa orang-orang pada dasarnya cenderung untuk bekerja keras dan melakukan pekerjaan dengan baik. Teori bahwa seorang manajer itu mengayomi akan dengan jelas mempengaruhi cara mereka menangani dan memotivasi bawahan (Uno, 2007).

Dalam Siagian (1995) menjelaskan adanya inti teori McGregor yang terlihat pada klasifikasi yang dikembangkannya sendiri tentang manusia, yaitu:

1. Teori "X" yang pada dasarnya menjelaskan bahwa manusia lebih cenderung berperilaku negatif.
2. Teori "Y" yang pada dasarnya menjelaskan bahwa manusia lebih cenderung berperilaku positif.

McGregor pun menekankan bahwa dalam memperlakukan bawahannya cara yang digunakan oleh seorang manajer itu sangat tergantung pada asumsi yang digunakan tentang ciri-ciri manusia yang dimiliki oleh para bawahannya itu.

Teori "X" mengatakan bahwa para manajer menggunakan asumsi bahwa manusia mempunyai ciri-ciri sebagai berikut:

1. Para pekerja pada dasarnya tidak senang bekerja dan apabila mungkin akan berusaha mengelakkan. Hal ini karena para pekerja sendiri tidak senang

dengan bekerja. Pekerja harus dipaksa, diawasi atau diancam dengan berbagai tindakan positif agar tujuan organisasi tercapai

2. Para pekerja nantinya akan berusaha mengelakkan tanggung jawab dan hanya akan bekerja apabila menerima perintah untuk melakukan sesuatu.
3. Kebanyakan pekerja akan menempatkan pemuasan kebutuhan fisiologis dan keamanan di atas faktor-faktor lain yang berkaitan dengan pekerjaannya dan tidak akan menunjukkan keinginan atau ambisi untuk maju.

Sebaliknya, menurut teori “Y” para manajer menggunakan asumsi bahwa para pekerja memiliki ciri-ciri:

1. Para pekerja memandang kegiatan bekerja sebagai hal yang alamiah seperti halnya beristirahat dan bermain.
2. Para pekerja akan berusaha melakukan tugas tanpa terlalu diarahkan dan akan berusaha mengendalikan diri.
3. Pada umumnya para pekerja akan menerima tanggung jawab yang lebih besar.
4. Para pekerja akan berusaha menunjukkan kreativitasnya dan oleh karenanya akan berpendapat bahwa pengambilan keputusan merupakan tanggung jawab mereka juga dan bukan semata-mata tanggung jawab orang-orang yang menduduki jabatan menejerial.

Bila dikaitkan dengan teori Maslow akan terlihat gejala bahwa para pekerja yang tergolong kategori “X” akan lebih mementingkan pemuasan kebutuhan “tingkat rendah” seperti kebutuhan pokok dan kurang memberikan perhatian pada kebutuhan anak tangga teratas, yaitu aktualisasi diri. Sebaliknya

yang terjadi pada manusia yang tergolong pada kategori “Y” dalam arti bahwa pemuasan kebutuhan yang sifatnya psikologis dan non materil lebih diutamakan ketimbang pemuasan kebutuhan-kebutuhan yang bersifat kebendaan.

Peneliti mencoba mengaitkan teori motivasi X dan Y dengan kinerja karyawan lembaga keuangan syariah. Hal ini sangat perlu diperhatikan suatu organisasi dalam perkembangannya karena dilihat dari dua sisi ketika manajer menggunakan teori X maka kreativitas karyawan tidak dapat berkembang kecuali adanya penegasan yang dilakukan oleh seorang atasan terhadap bawahannya. Sedangkan dilihat dari sisi lain yang mana ketika manajer menggunakan teori Y maka bisa dikatakan kreativitas karyawan dapat berkembang dengan sendirinya karena karyawan akan memandang kegiatan bekerja sebagai hal yang alamiah seperti halnya beristirahat dan bermain, begitu pula dengan pengendalian diri.

D. Pemberdayaan Psikologis

Conger & Kanungo (1988) mendefinisikan pemberdayaan sebagai konsep motivasional dari *self-efficacy*. *Self-efficacy* adalah hasil proses menimbang, mengintegrasikan dan mengevaluasi informasi tentang kemampuan diri sendiri yang akan mempengaruhi pilihan dan upaya yang dilakukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan (Appelbaum & Hare, 1996). Adanya dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan yang telah di tugaskan kepada individu tersebut dari proses rangsangan dalam diri sendiri yang akan mempengaruhi sesuatu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Menurut Hani (2017) pemberdayaan bermakna memberikan kekuatan, dalam bentuk memberikan kewenangan, menanamkan keyakinan diri, dan juga memberi energi kepada karyawan untuk aktif dalam pekerjaan. Secara psikologis, karyawan akan merasa “memiliki” pekerjaan dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan apabila organisasi memberikan pemberdayaan. Pemberdayaan berhubungan dengan perubahan variabel kognitif yang mengacu pada motivasi intrinsik tiap individu (Thomas & Velthouse, 1990). Artinya sesuatu yang dibangun dalam diri atau jiwa seseorang untuk memberikan dorongan yang dapat membantu seseorang tersebut mempunyai motivasi dalam dirinya.

Menurut Meyerson & Kline (2008) pemberdayaan psikologis adalah keyakinan seorang individu akan kemampuannya untuk melakukan kegiatan kerja terkait dengan keterampilan dan kompetensi. Hal tersebut, dapat dikatakan bahwa pemberdayaan psikologis berkaitan dengan bagaimana orang-orang yang kompeten atau mampu merasa diberdayakan di lingkungan kerjanya. Menurut Spreitzer (1996) ada empat kognisi yang menjelaskan bahwa pemberdayaan psikologis dipahami sebagai sebuah konstruk motivasi, dimana kognisi-kognisi ini mencerminkan bagaimana orientasi seorang individu terhadap pekerjaannya. Keempat kognisi dari pemberdayaan psikologis menurut Speitzer yaitu :

1. Makna atau *mean*, yakni nilai dari sebuah tujuan kerja, dalam kaitannya dengan cita-cita individu itu sendiri atau standar (Thomas & Velthouse, 1990).

2. Kompetensi atau *competence*, yakni keyakinan seorang individu tentang kemampuan untuk memenuhi tuntutan kerja.
3. Menentukan nasib sendiri atau *self determination*. Penentuan diri merupakan perasaan yang dimiliki individu dalam melakukan sebuah tindakan. Focus dari penentuan diri adalah perbedaan antara motivasi otonom dan motivasi dikendalikan (Gagne & Deci, 2005)
4. Dampak dan impact, yakni tingkat sejauh mana seorang individu dapat berpengaruh secara strategis, administrative, atau memberikan hasil di tempat kerja (Ashforth, 1989 dalam Speitzer, 1995).

E. *Locus of control Internal*

Baron & Byrne (1994) menjelaskan bahwa *locus of control* sebagai persepsi seseorang tentang sebab-sebab keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan pekerjaannya. Adanya penilaian dari diri sendiri terhadap suatu pekerjaan yang dilakukannya baik itu nantinya individu itu berhasil maupun tidak. Adapun konsep *locus of control* itu sendiri pertama kali dicetuskan oleh seorang pakar psikologis bernama Julian Rotter. Beliau menjelaskan bahwa *locus of control* sebagai kepercayaan dari seorang individu terhadap keberhasilan, kegagalan, dan hasil control yang dapat berasal dari perilaku internal maupun eksternal (Karimi dan Alipour, 2011).

Locus of control itu sendiri terbagi menjadi 2 yaitu *locus of control internal* dan juga *locus of control eksternal*. Kreitner dan Kinicki (2005) menjelaskan bahwa Seseorang yang mempercayai segala hasil yang di dapat berasal dari diri sendiri baik berhasil atau tidak disebut dengan *Locus of control*

Internal. Hal ini menjelaskan seseorang yang memiliki *locus of control internal* cenderung sering menghubungkan keberhasilan maupun kegagalan dengan kemampuannya sendiri. Misalnya, seseorang yang membuka usaha ketika penjualannya menurun dia berpendapat bahwa hal ini terjadi karena kurang kerja keras atau bisa juga karena bermalas-malasan. Seseorang dengan pengendalian *locus of control internal* memiliki tingkat kekhawatiran akan kegagalan, akan tetapi tingkat kekhawatirannya itu relatif kecil, karena seseorang itu masih memiliki semangat dalam menghadapi setiap tantangan yang dihadapinya.

Selain itu seseorang yang mempercayai segala hasil yang didapat berasal dari faktor luar baik berhasil atau tidak disebut *locus of control external*. Nadirsyah dan Maulida (2009) berpendapat bahwa takdir, keberuntungan, dan kesempatan serta lebih mempercayai kekuatan yang berasal dari luar dirinya. Adanya perbedaan menurut ahli di atas memberikan kita pandangan bahwa segala sesuatu yang kita lakukan itu tidak hanya berasal dari diri kita sendiri, melainkan ada faktor luar yang juga mendukung kita untuk mencapai keberhasilan ataupun kegagalan tersebut.

Menurut Crider (1983) perbedaan karakteristik antara *Locus of control Internal* dan *eksternal* adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik *Locus of Control Internal*
 - a. Suka bekerja keras.
 - b. Memiliki inisiatif yang tinggi.
 - c. Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah.

- d. Selalu mencoba untuk berfikir efektif mungkin.
- e. Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil.

2. Karakteristik *Locus of Control Eksternal*

- a. Kurang memiliki inisiatif.
- b. Mudah menyerah, kurang suka berusaha karena mereka percaya bahwa faktor luarlah yang mengontrol.
- c. Kurang mencari informasi.
- d. Mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan.
- e. Lebih mudah dipengaruhi dan tergantung pada petunjuk orang lain.

Seseorang dengan *locus of control internal* akan cenderung memiliki rasa percaya diri yang tinggi dalam menjalani pekerjaannya dibanding dengan *locus of control eksternal*. *Locus of control internal* mempunyai pengaruh besar dalam mempengaruhi seseorang dalam mengambil keputusan, karena seseorang dengan pribadi *locus of control internal* yang tinggi lebih mempunyai inisiatif serta ide-ide yang dapat diterima dibandingkan seseorang dengan pribadi *locus of control eksternal*. Secara teori dan prakteknya yang terjadi dilapangan *locus of control* memungkinkan mempengaruhi perilaku seorang karyawan apabila berada pada kondisi konflik yang mana sebagian besar dipengaruhi oleh *locus of control internal* nya (Ridwan, 2013).

F. Kepemimpinan Pemberdayaan

Dari segi organisasi, kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan atau kecerdasan mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih) agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama (Nawawi & Hadari, 1995. Dalam Prajadi Cipto, 2014). Dapat diartikan bahwa kepemimpinan itu sebuah ajakan yang dilakukan oleh seorang pemimpin kepada bawahannya untuk bekerja sama dalam melakukan kegiatan yang ingin dicapai.

Kepemimpinan pemberdayaan adalah gaya kepemimpinan yang mendelegasikan wewenang kepada bawahannya sehingga mereka mampu mengambil keputusan dan mengimplementasikannya tanpa petunjuk atau campur tangan dari atasannya (Bass, 1985; Jung, & Wu, 2003). Pendelegasian wewenang tersebut akan mendorong karyawan dan membuat mereka tertarik untuk mengeksplorasi alternatif solusi kreatif lain sebelum mengambil keputusan akhir dalam menangani masalah pekerjaan yang dihadapi (Amabile *et al.*, 1996).

Pendelegasian wewenang yang dimaksud disini adalah pemberian tugas yang diterima oleh bawahan dari atasannya dengan mempertanggungjawabkan tugas yang diterimanya. Maksudnya ketika pemimpin mempercayakan wewenang yang diberikannya kepada bawahan maka akan memunculkan motivasi di dalam diri karyawan dalam hal ini terkait pemberdayaan yang dirasakan langsung oleh karyawan yakni; memungkinkan dan memberi kesempatan kepada karyawan untuk merencanakan,

mengimplementasikan rencana, dan mengendalikan implementasi rencana pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya atau tanggung jawab kelompoknya (Smith, 2007).

Kaitannya dengan tanggung jawab itu sendiri telah disinggung dalam firman Allah SWT dalam surah An-Nisa ayat 58 yang berbunyi :

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا ...

Artinya : “Sesungguhnya Allah SWT memerintahkan kepada kalian untuk menunaikan amanat kepada yang berhak menerimanya ...” (QS. An-Nisaa : 58).

Serta Nabi Shallallahu ‘alaihi wa sallam bersabda yang mana erat kaitannya dengan ayat yang di atas, yang berbunyi :

أَدِّ الْأَمَانَةَ إِلَىٰ مَنِ انْتَمَنَّاكَ وَلَا تَخُنْ مَنْ خَانَكَ

Artinya : “ Tunaikanlah amanat pada orang yang memberikan amanat kepadamu dan janganlah mengkhianati orang yang mengkhianatimu” (HR. Abu Daud, Tirmidzi, dan Ahmad).

Ayat dan hadits diatas menjelaskan tentang kewajiban yang berhubungan dengan kepemimpinan pemberdayaan, dimana anggota berkewajiban untuk menunaikan tugasnya dengan baik. Sedangkan pemimpin berkewajiban untuk menunaikan amanahnya sebagai pemimpin yang baik yang senantiasa mampu mengarahkan diri dan anggotanya pada etos kerja yang maksimal.

Seorang karyawan yang merasa dirinya diberdayakan oleh pemimpinnya akan merasa termotivasi dengan adanya suatu tugas yang di perintahkan oleh seorang pemimpin tersebut. Adanya wewenang yang diberikan pimpinan kepada karyawannya tersebut akhirnya bisa menimbulkan kreativitas tersendiri dari seorang karyawan tersebut, dengan adanya

kepercayaan yang diberikan oleh pemimpin kepada karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut dalam mempertanggung jawabkan tugasnya.

Seorang pemimpin juga harus memberikan motivasi kepada karyawannya melalui pemberdayaan. Thomas & Velthouse (1990) berargumentasi bahwa pemberdayaan mengandung pengertian perlunya keleluasaan kepada individu untuk bertindak dan sekaligus bertanggung jawab atas tindakannya sesuai dengan tugas yang diembannya. Adanya konsep pemberdayaan ini bisa memberikan dampak positif bagi seorang karyawan untuk menjadikan pribadinya lebih mandiri dan dapat bertanggung jawab atas apa yang dikerjakannya.

G. Kreativitas Karyawan

Pengertian dari kreativitas itu sendiri telah banyak dikembangkan oleh para ahli. Berikut adalah beberapa contoh makna kreativitas :

1. Kreativitas adalah kemampuan untuk membuat kombinasi baru, berdasarkan data, informasi atau unsur-unsur yang ada (Munandar, 1985).
2. Kreatif adalah suatu kemampuan untuk membuat atau menghasilkan sesuatu yang orisinal atau baru, bermanfaat, dan mudah untuk beradaptasi dengan hambatan-hambatan tugas (Stenberg, 1999).
3. Kreativitas sebagai penciptaan ide baru yang berguna yang dilakukan oleh satu atau lebih individu yang berada dalam satu lingkungan kerja (Amabile *et al.*, 1996).

Lingkungan bisnis yang terjadi di masa sekarang ini sudah sangat berkembang dengan pesat. Semakin lama masyarakat telah dihadapkan oleh perkembangan teknologi yang semakin modern. Hal ini dapat menyebabkan ketika lembaga atau organisasi tersebut tidak mengembangkan bisnisnya maka semakin lama bisnis tersebut akan pudar. Hal tersebut menuntut organisasi untuk semakin kreatif dan inovatif untuk tetap menjaga kelangsungan bisnisnya (Amabile, 1998).

Amabile (1996) menyebutkan bahwa pada level individu kreativitas pada dasarnya membutuhkan keahlian, keterampilan berfikir kreatif serta motivasi. Pengetahuan, ketrampilan dan motivasi bagi beberapa individu akan membentuk sebuah perilaku kreatif. Hal ini pada dasarnya seseorang malas buat berfikir sesuatu dan juga kreativitas itu tidak dapat muncul dengan sendirinya atau secara spontan, melainkan pasti ada sebab-sebab atau faktor-faktor yang berperan dalam memaksimalkan daya kreativitas seseorang tersebut.

Kreativitas diyakini dapat membangun kemampuan kompetitif organisasi karena kreativitas dibutuhkan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan dan untuk memperoleh keunggulan bersaing pada peluang-peluang yang ada (Shalley *et al.*, 2004). Bisa dikatakan tanpa adanya kreativitas seorang karyawan dalam sebuah organisasi ataupun lembaga sangat sulit bagi mereka mengembangkan segala sesuatu untuk bersaing di luar sana.

Woodman *et al.* (1993) mengatakan bahwa faktor-faktor personal yang dapat mempengaruhi kreativitas karyawan meliputi faktor motivasi intrinsik, gaya kognitif, kepribadian dan pengetahuan. Sedangkan faktor diluar faktor personal yang dapat mempengaruhi kreativitas karyawan menurut Shalley *et al.* (2004) seperti kompleksitas pekerjaan, dukungan supervisor, dukungan rekan kerja, lingkungan kerja, dan imbalan (*reward*).

H. Hipotesis Penelitian

1. Pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap kreativitas karyawan

Pemberdayaan psikologis memiliki peran penting dalam peningkatan kreativitas karyawan. Pemberdayaan psikologis yang optimal dapat meningkatkan kualitas karyawan. Karyawan yang mampu mengoptimalkan pekerjaannya cenderung memiliki tanggung jawab yang lebih terhadap tugas yang diberikan. Dalam pekerjaannya karyawan tidak terlepas dari persoalan-persoalan yang ada, sehingga karyawan dituntut untuk menyelesaikan persoalan tersebut dengan proses kreatifitas yang dibentuk dari pemberdayaan psikologis. Hasil penelitian Amelia (2016) menemukan bahwa pemberdayaan psikologis berpengaruh positif pada adaptabilitas dan keterlibatan proses kreatif. Kemudian adaptabilitas dan keterlibatan proses kreatif masing-masing berpengaruh positif terhadap kreatifitas. Sehingga ketika pemberdayaan psikologisnya baik maka karyawan cenderung lebih kreatif atau mudah memunculkan ide-ide baru tanpa adanya tekanan atau paksaan dari atasannya. Maka dari itu peneliti akan membangun hipotesis yang pertama sebagai berikut:

Hipotesis 1: Pemberdayaan Psikologis berpengaruh positif terhadap Kreativitas Karyawan

2. Pengaruh *Locus of Control Internal* terhadap kreatifitas karyawan.

Adanya penilaian dari diri sendiri terhadap suatu pekerjaan yang dilakukannya baik nantinya individu berhasil maupun tidak, akan membuat seorang karyawan lebih percaya diri dalam mengerjakan pekerjaan yang bisa meningkatkan kreativitas karyawan. Tidak banyak penelitian yang menghubungkan *Locus of control Internal* dengan kreativitas karyawan. Akan tetapi terdapat beberapa penelitian yang menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Ayudiati, 2010). Namun asumsi yang peneliti bangun adalah ketika penilaian diri seorang karyawan tinggi maka jiwa inisiatif yang diberikan karyawan terhadap sebuah perusahaan baik. Sehingga dengan sendirinya kreatifitas karyawan akan muncul yang menyebabkan kinerja karyawan baik. Sebaliknya jika penilaian diri dari seorang karyawan rendah maka dia akan merasa tidak percaya diri untuk memberikan ide-ide baru dan menjadikan kreatifitas dari karyawan berkurang.

Berdasarkan pernyataan di atas, peneliti akan membangun hipotesis yang kedua sebagai berikut:

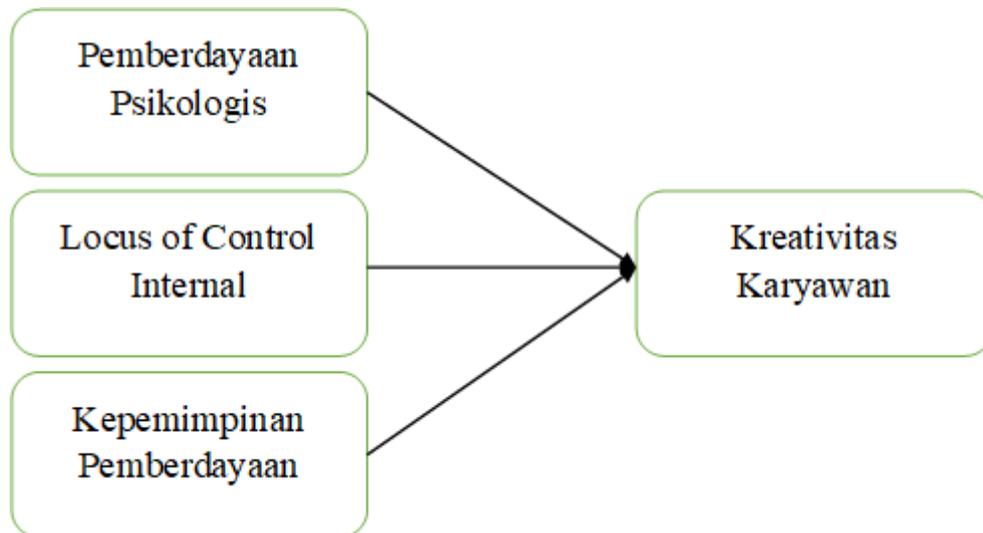
Hipotesis 2: *Locus of control Internal* berpengaruh positif terhadap Kreativitas Karyawan

3. Pengaruh kepemimpinan pemberdayaan terhadap kreatifitas karyawan.

Seorang karyawan yang merasa dirinya diberdayakan oleh pemimpinnya akan merasa termotivasi dengan adanya suatu tugas yang di perintahkan oleh seorang pemimpin tersebut. Pada dasarnya, hampir semua gaya kepemimpinan selalu memberdayakan karyawannya untuk mencapai tujuan organisasi serta pengembangan diri karyawan. Hasil penelitian Ahmadi (2017) menjelaskan bahwa kepemimpinan pemberdayaan berpengaruh positif terhadap kreativitas karyawan. Hal tersebut diindikasikan bahwa karyawan yang diberi wewenang untuk mengambil keputusan tanpa adanya petunjuk dan campur tangan dari atasan akan memunculkan proses kreativitas. Asumsi peneliti dalam membangun hipotesis ini adalah ketika gaya kepemimpinan pemberdayaan yang di terapkan suatu organisasi atau lembaga baik, maka karyawan akan termotivasi sehingga hal tersebut dapat meningkatkan daya kreativitas dari karyawannya. Hal inilah yang membuat peneliti akan membangun hipotesis yang ketiga sebagai berikut:

Hipotesis 3: Kepemimpinan Pemberdayaan berpengaruh positif terhadap Kreativitas Karyawan

Kerangka Konseptual Pembentukan Hipotesis



Gambar 2. 1 Model Penelitian

Dari kerangka pemikiran diatas dapat diketahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Kaitannya dengan penelitian ini adalah pengaruh pemberdayaan psikologis, *locus of kontrol* dan kepemimpinan pemberdayaan terhadap kreativitas karyawan pada BMT di Yogyakarta.