

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia di dalam sebuah organisasi memiliki peran yang sangat penting. Pengelolaan, perencanaan dan pengoorganisasian dilingkungan organisasi memerlukan Sumber Daya Manusia untuk menjalankan prosesnya. Sumber Daya Manusia atau karyawan adalah aset organisasi yang penting untuk di perhatikan organisasi sekaligus harus di jaga sebaik mungkin. Melihat kondisi diatas manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan organisasi untuk mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kondisi, tugas dan keadaan sumber daya manusia atau karyawan di dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia itu sendiri yaitu tenaga kerja atau karyawan yang berupaya keras untuk bekerja dan mencapai tujuan organisasi.

Organisasi dikatakan berhasil jika secara efektif dan efisien dapat mendayagunakan sumber daya terutama karyawan yang ada dengan optimal dan profesional. Sumber daya secara optimal dan profesional artinya menggunakan karyawan sejak perencanaan, pelaksanaan hingga pengawasan dan evaluasi dengan tepat sasaran dan telah memenuhi kaidah- kaidah yang diinginkan baik oleh karyawan sendiri maupun oleh organisasi tempat karyawan bernaung.

SMK Negeri Nusawungu adalah SMK Negeri yang berdiri pada tahun 2005 dengan SK Pendirian Nomor : 421.3/226/07/2005, tanggal 13 Juni 2005. SK Pejabat yang mengeluarkan ijin adalah Bupati Cilacap. SMK

Negeri Nusawungu adalah lembaga pendidikan dibawah Dinas Pendidikan Prov. Jawa Tengah yang memiliki tugas dan fungsi untuk memberikan pelayanan pendidikan berdasarkan UU No. : 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik dan PP No. : 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Produk pelayanan yang dimaksud adalah layanan pendidikan paket keahlian yang diselenggarakan SMK Negeri Nusawungu.

Lokasi SMK Negeri Nusawungu berada di Desa Klumprit Kecamatan Nusawungu Kabupaten Cilacap, wilayah Cilacap bagian timur. Pembangunan sekolah menggunakan dana bantuan imbal swadaya dari bagian proyek peningkatan sarana Sekolah Menengah Kejuruan (APBN), didampingi dana dari APBD Provinsi, APBD Kabupaten dan swadaya masyarakat yang dilakukan secara bertahap. Jumlah semua guru yang ada di SMK Negeri Nusawungu adalah 88 guru yang terdiri dari 37 guru PNS, 44 guru PPPK, 7 guru honorer.

Penulis tertarik meneliti tentang kreativitas guru PPPK karena untuk mengetahui sejauh mana tingkat kreativitas guru PPPK dan bagaimana guru PPPK terus meningkatkan kreativitasnya sehingga bisa mencapai tujuan organisasi. Indrasari (2017) kreativitas merupakan bagian yang penting, pokok serta tidak dapat dipisahkan dalam kehidupan manusia. Berfikir dan bersikap secara kreatif menjadikan seseorang mampu melihat berbagai kemungkinan dalam pemecahan masalah, serta menjadi kunci dalam peningkatan kualitas dan taraf hidup individu. Artinya ketika seorang guru mempunyai kreativitas yang tinggi maka guru tersebut bisa memberikan ide

dalam menemukan hal baru atau mendapatkan solusi dalam memecahkan masalah.

Secara umum, kreativitas didefinisikan sebagai kemampuan untuk menyajikan perspektif baru, untuk menghasilkan ide-ide baru dan bermakna. Kreativitas juga dapat berarti karyawan menggunakan beragam keterampilan, kemampuan, pengetahuan, pandangan, dan pengalaman mereka yang beragam untuk menghasilkan ide-ide baru untuk pengambilan keputusan, penyelesaian masalah, dan penyelesaian tugas dengan cara yang efisien (Cheung & Wong, 2011). Dapat dikatakan bahwa seorang guru meningkatkan kreativitasnya karena adanya pengalaman, kemampuan pengetahuan dan lainnya sehingga bisa memberikan ide ide yang baru untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Riansyah & Sya'roni (2014) kreativitas adalah kemampuan seseorang untuk menciptakan sesuatu yang berbeda baik berupa hasil yang dapat dinilai maupun berupa ide (tindakan yang menghasilkan karya cipta baru dan berbeda).

Kreativitas seseorang dapat diartikan pusat kelangsungan hidup jangka panjang suatu organisasi karena dapat menghasilkan ide-ide baru dan berpotensi berguna untuk menciptakan yang baru, dan atau meningkatkan yang sudah ada, produk, layanan, proses, dan rutinitas (Shalley et al., 2010). Menurut Munandar (2014:51) kreativitas adalah kemampuan untuk membuat kombinasi baru, berdasarkan data, informasi atau unsur-unsur yang ada. Hasil yang diciptakan tidak selalu hal-hal yang baru, tetapi juga dapat berupa gabungan (kombinasi) dari hal-hal yang sudah ada sebelumnya. Menurut

Carmeli et al. (2010) kreativitas karyawan didefinisikan sebagai produksi ide, produk, atau prosedur yang baru atau orisinal, dan memiliki potensi manfaat bagi sebuah organisasi. Menurut Clark dalam Utami (2012:24) kreatifitas adalah pengalaman mengekspresikan identitas individu dalam bentuk terpadu dalam hubungan dengan diri sendiri, dengan alam dan orang lain.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan guru PPPK SMK Negeri Nusawungu mendapatkan fenomena kreativitas yaitu guru PPPK selalu mencoba ide baru dalam pembelajaran yang akan disampaikan dalam prakter di sekolah seperti cara cepat dalam menyelesaikan pekerjaan, guru PPPK juga selalu mencari ide baru dalam menyelesaikan masalah seperti bagaimana cara siswa bisa melakukan praktek dengan baik dan benar, terkadang juga guru PPPK memberikan penemuan baru dalam proses praktek siswa, dan semua guru PPPK ingin menjadi guru yang kreatif dalam memberikan pembelajaran kepada siswa. Kreativitas yang sudah dilakukan oleh guru PPPK yaitu mereka melakukan pembelajaran menggunakan media elektronik sehingga siswa tidak bosan dengan pembelajaran dikelas, kreativitas yang lainnya yaitu saat praktek menganjarkan cara membongkar suatu mesin agar bisa cepat dan baik tanpa adanya bagian yang hilang.

Kepemimpinan merupakan faktor yang bisa mempengaruhi sebuah kreativitas. Kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin di dalam suatu organisasi memegang kunci utama dalam tercapainya lingkungan kerja yang baik. Dalam rangka mencapai tujuan organisasi, hal yang dilakukan oleh pemimpin berdampak pada peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan,

sehingga tujuan utama yang ingin dicapai oleh perusahaan dapat terwujud. Kepemimpinan yang efektif adalah pemimpin yang dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai dengan tingkat kematangan karyawan. Menurut Daft (2006:313) Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi, lebih lanjut menurut Rivai (2006:2) mengemukakan bahwa kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, dan mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Menurut pendapat lain yang dikemukakan oleh Hasibuan (2005:170) mendefinisikan kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Sementara menurut penelitian yang dilakukan oleh Etikariena (2020) dan Mukhtar (2020) mendapatkan hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kreativitas kerja. Semakin baik kepemimpinan yang ada maka akan meningkatkan kreativitas.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan guru PPPK SMK Negeri Nusawungu mendapatkan fenomena kepemimpinan yaitu kepemimpinan yang ada di SMK Negeri Nusawungu yaitu dimana kepala sekolah SMK Negeri Nusawungu itu mengedepankan rasa kepercayaan yang tinggi percaya terhadap guru PPPK untuk melakukan tugasnya dengan baik dan juga terus memberikan motivasi agar setiap karyawan bisa meningkatkan kreativitas dalam bekerja, setiap pagi selalu mengadakan *briffing* pagi yang

dimana guru bisa memberikan ide-ide barunya dalam proses pembelajaran. Selain itu kepala sekolah juga mempunyai komunikasi yang baik setiap harinya dengan para guru sehingga tidak ada salah komunikasi dan memberikan pengarahan kepada setiap guru agar tidak melakukan kesalahan dalam bekerja. Kepala sekolah dalam menjaga hubungan para guru sangat baik, tidak membedakan sesama guru. Rasa tanggung jawab kepala sekolah juga sangat tinggi dimana ketika ada kesalahan pada guru maka tidak menyalahkan guru tersebut dan mencari solusi agar kedepannya bisa lebih baik. Kepala sekolah juga tidak menyalahkan dan memarahi guru ketika mereka menerapkan ide baru tetapi tidak sesuai dengan harapannya dengan baik dan memberikan motivasi untuk terus bisa lebih kreatif agar siswa bisa mendapatkan ilmu dengan baik.

Faktor lain yang mempengaruhi kreativitas guru yaitu iklim organisasi. Iklim organisasi yang kondusif akan lebih memberi peluang berkembangnya kreativitas guru dan pelaksanaan pembelajaran lebih bermutu yaitu tempat bekerja atau sekolah itu sendiri dan perlakuan yang diterima dari kepemimpinan kepala sekolah. Menurut Luthans dalam Simamora (2011:34) menyatakan bahwa iklim organisasi adalah iklim organisasi merupakan lingkungan internal atau psikologi organisasi juga dapat dipandang dapat mempengaruhi perilaku para anggota di dalamnya dan iklim organisasi tersebut terbentuk karena adanya kegiatan-kegiatan di suatu dalam organisasi. Menurut Simamora (2011:31) menyatakan bahwa iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan sumber daya manusia yang diterima

oleh anggota organisasi. Perlu diketahui bahwa disetiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda-beda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang oleh suatu organisasi atau sifat-sifat para individu anggota organisasi yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut.

Sementara menurut penelitian yang dilakukan oleh Ghifar (2019) dan Mulyadi (2020) mendapatkan hasil bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kreativitas kerja. Semakin baik iklim organisasi maka akan meningkatkan kreativitas.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan guru PPPK di SMK Negeri Nusawungu mendapatkan fenomena iklim organisasi yaitu semua guru PPPK mempunyai komunikasi yang baik sehingga memudahkan guru PPPK untuk lebih kreatif, sesama guru PPPK juga saling mempunyai kepercayaan yang tinggi sehingga bisa saling membantu dalam menjalankan ide baru, dalam menjalankan ide baru ditentukan bersama sehingga bisa berjalan dengan baik, kejujuran antar guru PPPK juga sangat tinggi sehingga ide-ide baru bisa berjalan dengan baik, guru PPPK juga mempunyai kebebasan memberikan kreatifitasnya dalam pembelajaran sehingga memudahkan guru PPPK dalam mengajar siswa dan guru PPPK sudah mengerti resiko dalam bekerja sebagai guru.

Selain kepemimpinan dan iklim organisasi ada faktor lain yang mempengaruhi kreativitas guru yaitu *job involvement*. Definisi *Job Involvement* adalah tingkat sejauh mana individu mengenali dirinya terhadap pekerjaannya, yang secara aktif ikut terlibat dan hasil yang dilakukannya

untuk harga dirinya (Hiriyappa, 2009). Tingkat *Job Involvement* yang tinggi akan menunjukkan menurunnya tingkat ketidakhadiran dan pengunduran diri karyawan dalam suatu organisasi. Sedangkan tingkat *Job Involvement* yang rendah akan menunjukkan peningkatan ketidakhadiran dan angka pengunduran diri yang lebih tinggi dalam suatu organisasi. *Job Involvement* merupakan sesuatu hal yang berhubungan dengan psikologis seseorang dalam dunia kerja, yang segala sesuatunya berkaitan dengan tingkah laku dan sikap seseorang baik yang dapat diamati maupun tidak diamati, yang berhubungan dengan pekerjaan mereka (Hsu, 2012). Sedangkan Definisi dari Job Involvement yaitu seseorang yang mengidentifikasi secara psikologis terhadap pekerjaannya, atau pentingnya pekerjaan tersebut terhadap jati dirinya Menurut (Faslah, 2010).

Penelitian yang dilakukan oleh Rais (2023) mendapatkan hasil bahwa *job involvement* berpengaruh terhadap kreativitas guru tersebut. Dapat dikatakan bahwa semakin tinggi *job involvement* maka akan meningkatkan kreativitas guru tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan guru PPPK di SMK Negeri Nusawungu mendapatkan fenomena *job involvement* yaitu guru PPPK mempunyai harapan yang besar pada dirinya untuk meningkatkan kreativitasnya dalam memberikan pembelajaran terhadap siswa, guru PPPK juga selalu melibatkan dirinya dalam memberikan ide kreativitasnya dalam pembelajaran, seperti memberi contoh terlebih dahulu kepada siswa, guru PPPK merasa bahwa pekerjaannya lebih penting daripada lainnya karena guru

PPPK adalah pegawai pemerintahan dengan perjanjian kerja didalam instansi dengan masa perjanjian selama lima tahun, oleh sebab itu pegawai PPPK memandang pekerjaannya itu sangat penting, selain itu juga para guru PPPK dalam memberikan ide baru dan menerapkannya mereka selalu bertanggung jawab atas semua yang akan terjadi contohnya seperti memberikan pelatihan bongkar pasang kendaraan dengan menggunakan peralatan khusus dengan cepat dan guru mempertanggung jawabkan apa yang sudah di ajarkan kepada siswa.

Berdasarkan uraian latar belakang dan fenomena diatas, penulis tertarik untuk membuat penelitian dengan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN, IKLIM ORGANISASI DAN *JOB INVOLVEMENT* TERHADAP KREATIVITAS KERJA GURU PPPK SMK NEGERI NUSAWUNGU”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian ini ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kreativitas yaitu terbukanya kepala sekolah sehingga ide-ide yang mereka dapatkan dapat di terapkan, serta lingkungan yang menyenangkan bisa membuat guru bisa menemukan inovasi atau ide-ide baru yang dapat di terapkan dan hubungan yang sangat baik antara guru maka dari itu penulis merumuskan penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kreativitas guru PPPK SMK Negeri Nusawungu?
2. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kreativitas guru PPPK

SMK Negeri Nusawungu?

3. Apakah *job involvement* berpengaruh terhadap kreativitas guru PPPK

SMK Negeri Nusawungu?

4. Apakah kepemimpinan, iklim organisasi dan *job involvement* berpengaruh

secara simultan terhadap kreativitas guru PPPK SMK Negeri

Nusawungu?

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah tersebut, diperlukan pembatasan masalah agar penelitian lebih terfokus serta lebih efektif dan efisien. Batasan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Objek dalam penelitian ini yaitu guru PPPK SMK Negeri Nusawungu.

2. Penulis hanya membatasi pada permasalahan kepemimpinan, iklim organisasi dan *job involvement* berpengaruh terhadap kreativitas.

a. Kreativitas

Colquitt et al. (2011:306-307) menyatakan bahwa kreativitas adalah penggunaan ide-ide baru dalam bekerja, memecahkan masalah dan melakukan tindakan-tindakan inovatif. Yusuf dan Nurihsan (2015:247) dimana dalam penelitian ini terdapat tiga indikator yaitu:

1) Cara berpikir baru.

2) Ide baru

3) Pikiran dan ide yang bermanfaat

b. Kepemimpinan

Hasibuan (2005:170) mendefinisikan kepemimpinan adalah

cara seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Kartono (2014:159) kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut :

- 1) Kemampuan mengambil keputusan
- 2) Kemampuan memotivasi
- 3) Kemampuan komunikasi
- 4) Kemampuan mengendalikan bawahan
- 5) Tanggung jawab
- 6) Kemampuan mengendalikan emosional

c. Iklim Organisasi

Menurut Simamora (2011:34) menyatakan bahwa iklim organisasi adalah iklim organisasi merupakan lingkungan internal atau psikologi organisasi juga dapat dipandang dapat mempengaruhi perilaku para anggota di dalamnya dan iklim organisasi tersebut terbentuk karena adanya kegiatan-kegiatan di suatu dalam organisasi. Indikator iklim organisasi menurut Kusnan dalam Darodjat (2015: 85) yaitu sebagai berikut:

- 1) Tanggung jawab
- 2) Identitas Individu dalam Organisasi
- 3) Kehangatan antar pegawai
- 4) Dukungan

5) Konflik

d. *Job Involvement*

Job Involvement adalah tingkat sejauh mana individu mengenali dirinya terhadap pekerjaannya, yang secara aktif ikut terlibat dan hasil yang dilakukannya untuk harga dirinya (Hiriyappa, 2009). Ada empat indikator untuk mengukur *Job Involvement* (Govender, 2010):

- 1) Respon pegawai terhadap pekerjaannya sejauh mana harapan terhadap pekerjaannya terpenuhi.
- 2) Cara pegawai melibatkan dirinya dengan cara mengungkapkan keterlibatan pekerjaannya yang di sesuaikan dengan pengalamannya.
- 3) Rasa bertanggung jawab terhadap pekerjaannya jika pegawai memiliki *job involvement* yang tinggi maka akan bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaannya.
- 4) Perasaan tentang pekerjaan yang belum terselesaikan dan absensi pegawai yang memiliki *Job Involvement*, menghindari absen dari kerja dan merasa bersalah jika pekerjaannya belum terselesaikan.

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah digunakan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kreativitas guru PPPK SMK Negeri Nusawungu.

2. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kreativitas guru PPPK SMK Negeri Nusawungu.
3. Untuk mengetahui pengaruh *job involvement* terhadap kreativitas guru PPPK SMK Negeri Nusawungu.
4. Untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan, iklim organisasi dan *job involvement* berpengaruh secara simultan terhadap kreativitas guru PPPK SMK Negeri Nusawungu.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.5.1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah :

1. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang sumber daya manusia dalam kaitannya kepemimpinan, iklim organisasi dan *job involvement* terhadap kreativitas.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menjadi masukan untuk meneliti mengenai pengaruh kepemimpinan, iklim organisasi, *job involvement* berpengaruh dan kreativitas.

1.5.2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah :

1. Dapat memberikan gambaran bagi guru PPPK SMK Negeri Nusawungu mengenai sejauh mana kepemimpinan, iklim organisasi *job involvement* berpengaruh dan kreativitas.

2. Menambah wawasan bagi peneliti dalam pengaplikasian ilmu-ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia secara langsung di organisasi.

