

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Pergerakan dunia bisnis semakin hari semakin maju, perubahannya begitu pesat mengikuti perkembangan zaman. Menurut Collins dan Jerry (Umi Farida, 2010) masa depan perubahan dari yang sangat sulit dan mudah diprediksi menjadi benar-benar sangat sulit diprediksi dan sangat tidak pasti (true ambiguity). Kompetitor baru bermunculan dengan kualitas lebih baik lagi, hal ini akan mendorong seleksi alamiah mengarah pada yang terkuat yang akan mampu bertahan. Oleh karena itu diperlukan sumber daya manusia yang mumpuni dalam suatu perusahaan agar mampu menjadi tombak dalam maju melawan ketatnya persaingan bisnis. Salah hal penting dalam pengembangan karyawan adalah dengan meningkatkan kreatifitas kerjanya.

adalah pendorong utama inovasi. Ketika karyawan diberikan kebebasan untuk berpikir di luar kotak, mereka dapat mengembangkan ide-ide baru, produk, atau layanan yang dapat meningkatkan daya saing perusahaan. Inovasi adalah kunci untuk mengatasi tantangan pasar yang terus berubah dan menciptakan peluang baru. Kreativitas juga dapat mengarah pada solusi yang lebih efisien dan efektif. Karyawan yang berpikir kreatif dapat menemukan cara-cara baru untuk meningkatkan proses kerja, mengurangi biaya, dan meningkatkan produktivitas. Hal ini dapat membantu perusahaan untuk menjadi lebih kompetitif dan menghasilkan keuntungan yang lebih besar.

Karyawan yang memiliki kreatifitas kerja yang tinggi akan mampu melakukan pemecahan masalah dengan baik. Ketika karyawan diberikan kebebasan untuk berpikir kreatif, mereka dapat menghadapi masalah dengan pendekatan yang lebih kreatif dan solutif. Hal ini dapat membantu perusahaan mengatasi masalah yang mungkin sulit diatasi

dengan pendekatan konvensional. Perusahaan yang dikenal sebagai lingkungan kerja yang mendukung kreativitas akan lebih mungkin menarik bakat-bakat terbaik. Karyawan yang memiliki keterampilan kreatif cenderung mencari perusahaan yang memberikan kesempatan untuk berinovasi dan berkembang. Terdapat beberapa faktor yang dapat meningkatkan kreatifitas kerja karyawan yakni kecerdasan emosional, kepribadian proaktif dan lingkungan kerja.

Kecerdasan emosional (EQ) adalah kemampuan untuk mengenali, memahami, mengelola, dan berkomunikasi dengan emosi, baik emosi sendiri maupun emosi orang lain. EQ dapat mempengaruhi kreativitas kerja karyawan karena keterampilan EQ ini memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perkembangan ide-ide kreatif. EQ membantu karyawan untuk mengelola stres dengan lebih baik. Stres yang berlebihan dapat menghambat kreativitas, sedangkan karyawan yang memiliki keterampilan EQ yang baik dapat mengatasi stres dengan cara yang sehat dan produktif. Mereka cenderung lebih mampu tetap tenang dan fokus, yang penting untuk menghasilkan ide-ide kreatif. EQ membantu karyawan dalam berkomunikasi dengan baik, baik dalam berbicara maupun mendengarkan. Kemampuan komunikasi yang baik memungkinkan mereka untuk berbagi ide-ide mereka dengan lebih efektif, memahami perspektif orang lain, dan berkolaborasi dengan tim secara lebih baik. Ini mendukung pertukaran ide-ide dan penciptaan solusi yang lebih kreatif.

Konflik dapat menjadi hambatan kreativitas. Keterampilan EQ membantu karyawan mengatasi konflik dengan cara yang konstruktif dan berkolaborasi untuk mencari solusi yang memuaskan semua pihak, yang dapat membuka jalan bagi ide-ide kreatif. EQ juga berkontribusi pada motivasi dan rasa percaya diri. Karyawan yang memiliki motivasi intrinsik untuk mencapai tujuan mereka dan rasa percaya diri dalam kemampuan mereka cenderung lebih termotivasi untuk mencoba hal-hal baru dan

menghadapi tantangan. Ini penting untuk menghasilkan ide-ide kreatif yang memerlukan risiko dan keteguhan.

Kreatifitas kerja karyawan juga dapat ditingkatkan melalui kepribadian proaktif. Kepribadian proaktif dapat memiliki dampak positif yang signifikan pada kreativitas kerja karyawan. Karyawan yang memiliki kepribadian proaktif cenderung memiliki sifat-sifat dan sikap yang mendukung pengembangan ide-ide kreatif. Karyawan yang proaktif memiliki kemampuan untuk mengambil inisiatif dalam mencari peluang dan mengatasi masalah. Mereka tidak menunggu perintah atau petunjuk dari atasan, melainkan dengan sendirinya mencari cara untuk meningkatkan proses kerja atau menghadapi tantangan. Inisiatif ini sering kali mendorong ide-ide kreatif.

Karyawan proaktif cenderung lebih terbuka terhadap pengembangan diri dan pembelajaran. Mereka akan mencari peluang untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, yang dapat membuka pintu untuk ide-ide baru. Mereka mungkin mencoba hal-hal baru dan bereksperimen dengan pendekatan yang belum pernah dicoba sebelumnya. Karyawan proaktif juga cenderung lebih fleksibel dalam menjalani perubahan. Mereka melihat perubahan sebagai peluang, bukan sebagai ancaman. Kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan dan mencari solusi kreatif untuk tantangan yang muncul adalah ciri dari kepribadian proaktif. Karyawan proaktif memiliki tingkat tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan mereka. Mereka merasa bertanggung jawab atas kesuksesan proyek dan tugas mereka, yang dapat mendorong mereka untuk mencari solusi kreatif untuk mencapai tujuan tersebut.

Selain kecerdasan emosional dan kepribadian proaktif, lingkungan kerja juga dinilai mampu mempengaruhi kreatifitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat memiliki dampak besar dalam meningkatkan kreativitas kerja karyawan. Memberikan karyawan kebebasan dan otonomi dalam cara mereka melakukan pekerjaan

mereka adalah kunci untuk merangsang kreativitas. Karyawan yang merasa mereka memiliki kontrol atas pekerjaan mereka akan lebih cenderung mencoba hal-hal baru, berpikir di luar kotak, dan menciptakan solusi kreatif. Lingkungan fisik tempat kerja juga dapat berpengaruh pada kreativitas. Ruang kerja yang nyaman, terorganisir dengan baik, dan memiliki akses ke sumber daya kreatif seperti perpustakaan, ruang pertemuan, atau fasilitas seni dapat membantu karyawan merasa terinspirasi.

Fasilitas lingkungan kerja yang mendorong kolaborasi dan interaksi antar karyawan dapat memicu pertukaran ide-ide kreatif. Ruang pertemuan yang dirancang dengan baik dan area kerja terbuka dapat membantu memfasilitasi diskusi dan berbagi ide. Karyawan perlu memiliki waktu untuk berpikir kreatif tanpa terlalu banyak gangguan atau tekanan waktu. Perusahaan dapat memberikan waktu khusus untuk eksperimen, brainstorming, atau mengembangkan proyek-proyek kreatif.

Obyek penelitian ini adalah karyawan KUD Sukomaju Sukorejo Ponorogo. Alasan pemilihan obyek penelitian ini adalah berdasarkan hasil observasi sederhana yang peneliti telah lakukan dan menemukan masalah terkait kreatifitas karyawan pada KUD Sukomaju Sukorejo Ponorogo. Permasalahan kreatifitas tersebut meliputi permasalahan rendahnya semangat karyawan dalam mencari solusi dari permasalahan kerja yang dihadapinya saat menyelesaikan pekerjaannya, dan rendahnya kemampuan inovasi karyawan dalam bekerja serta tidak berani mengambil resiko dalam bekerja. Permasalahan kreatifitas kerja karyawan tersebut rendah diduga disebabkan oleh beberapa factor seperti kemampuan kecerdasan emosional yang masih kurang baik pada diri karyawan, karyawan yang tidak ada dorongan untuk proaktif dalam bekerja serta lingkungan kerja yang dipersepsikan karyawan kurang mendukung karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan penjabaran tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “ pengaruh kecerdasan emosional, kepribadian proaktif dan lingkungan kerja terhadap Kreativitas Kerja di KUD Sukomaju Sukorejo Ponorogo”

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjabaran latar belakang maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut;

1. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kreativitas kerja di KUD Sukomaju Sukorejo Ponorogo ?
2. Apakah kepribadian proaktif berpengaruh signifikan terhadap kreativitas kerja di KUD Sukomaju Sukorejo Ponorogo ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kreativitas kerja di KUD Sukomaju Sukorejo Ponorogo ?
4. Apakah kecerdasan emosional, kepribadian proaktif dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kreativitas Kerja di KUD Sukomaju Sukorejo Ponorogo ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis;

1. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kreativitas Kerja di KUD Sukomaju Sukorejo Ponorogo.
2. Pengaruh Kepribadian Proaktif terhadap Kreativitas Kerja di KUD Sukomaju Sukorejo Ponorogo.
3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kreativitas Kerja di KUD Sukomaju Sukorejo Ponorogo

4. Pengaruh Simultan Kecerdasan Emosional, Kepribadian Proaktif dan Lingkungan Kerja terhadap Kreativitas Kerja di KUD Sukomaju Sukorejo Ponorogo.

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

Adapun kegunaan atau manfaat dari penelitian ini adalah;

- a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi untuk perusahaan saat mengambil keputusan terutama mengenai peningkatan kreatifitas kerja karyawan KUD Sukomaju Sukorejo Ponorogo melalui manajemen kecerdasan emosional, kepribadian proaktif dan lingkungan kerja.

- b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi yang berkaitan dengan sumber daya manusia mengenai kecerdasan emosional, kepribadian proaktif dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kreatifitas kerja karyawan.

