

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era globalisasi ditandai dengan adanya kemajuan teknologi yang terus berkembang. Kemajuan teknologi tersebut berdampak pada seluruh tatanan kehidupan, termasuk di dunia kerja. Kondisi industri global dan pandemi covid-19 membuat aktivitas semua orang menjadi terbatas, termasuk dalam pekerjaan harus dilakukan secara virtual atau *work from home*. Oleh karena itu kita memerlukan perubahan gaya kepemimpinan dan keyakinan pada kemampuan kerja diri sendiri dengan transformasi digital. Kemampuan kerja diri sendiri dapat menentukan bagaimana seseorang untuk berfikir, merasakan dan memotivasi diri sendiri dalam mengambil tindakan hal ini bisa disebut dengan (efikasi diri).

Menurut Woolfolk dalam Amalia dan Framusinto (2020:87) efikasi diri merupakan keyakinan seseorang tentang kompetensi yang dimilikinya di bidang tertentu. Sehingga dengan adanya keyakinan terhadap kemampuan diri diharapkan dapat meningkatkan minat seseorang. Melalui pekerjaan secara *online* atau *work from home* yang sudah dilakukan maka karyawan dengan keyakinan dalam diri mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Menurut Atik (2020) efikasi diri merupakan penilaian karyawan terhadap kemampuan atau kompetensinya dalam menyelesaikan tugas mencapai tujuan dan menghasilkan sesuatu. Salah satu kunci keberhasilan organisasi pada era globalisasi saat ini adalah sejauh mana pemimpin dan pegawai secara sinergis mampu berkontribusi baik dalam proses mengimplementasikan maupun dalam perencanaan tugas yang telah diberikan pemimpin dalam mencapai tujuan organisasi, dimana mereka dituntut untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh pemimpin karena setiap pemimpin memiliki progres yang berbeda-beda.

Salah satunya adalah diciptakannya konteks baru yaitu gaya kepemimpinan secara virtual. Gaya kepemimpinan virtual adalah perilaku atau tindakan pemimpin dalam mempengaruhi para anggota atau pengikut secara virtual, dimana pemimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya dilakukan secara *online*. Selain

kepemimpinan, kerja tim telah dipengaruhi oleh lingkungan virtual. Tim virtual merupakan jenis unit kerja yang lebih umum dan diharapkan dapat memainkan peran yang semakin penting didalam organisasi. Dalam hal ini tidak hanya komunikasi tetapi pengumpulan dan penyebaran informasi antara pengikut dan pemimpin juga terjadi melalui media elektronik. Disini para pemimpin disebut *e-leader* atau pemimpin virtual. Pendekatan kepemimpinan yang digunakan oleh para pemimpin virtual disebut *e-leadership*.

Pemimpin virtual adalah pemimpin yang mengarahkan orang-orang dari jarak jauh untuk melakukan pekerjaan demi mencapai tujuan organisasi. Mereka menggunakan teknologi baru untuk meningkatkan kinerja mereka, untuk menemukan model bisnis baru, untuk berkomunikasi dan interaksi tatap muka tradisional telah diganti dengan media elektronik.

Meskipun beberapa penelitian tentang gaya kepemimpinan virtual telah muncul, masih ada kebutuhan untuk penelitian yang menilai bagaimana gaya kepemimpinan tertentu berinteraksi dengan teknologi komunikasi untuk mempengaruhi proses dalam bekerja. Selain kepemimpinan virtual, adanya pandemi menuntut karyawan untuk bekerja dalam lingkungan *hybrid*, sehingga karyawan terbiasa bekerja dari rumah.

Potensi diri yang dimiliki oleh karyawan merupakan salah satu tujuan keberhasilan bagi organisasi. Dimana organisasi dituntut untuk dapat terbuka pada perkembangan zaman dan dapat memanfaatkan hal tersebut dengan baik. Hal tersebut dapat dilakukan apabila organisasi memiliki sumber daya manusia, yang mana dalam hal ini adalah gaya kepemimpinan virtual yang kompeten dan berkualitas. Bakat yang dimiliki oleh setiap individu berbeda-beda. Bakat tersebut akan terus tumbuh dan berkembang apabila organisasi mengelolanya dengan baik. Salah satu bakat yang dimiliki oleh seseorang adalah kreativitas. Adanya inovasi gaya kerja setelah pandemi menimbulkan kreativitas kerja.

Kreativitas merupakan salah satu keunggulan kompetitif yang dimiliki oleh organisasi. Dengan adanya kreativitas, maka karyawan mampu membantu tim untuk mencapai tujuan keberhasilannya. Selain itu, kreativitas yang dimiliki oleh karyawan juga dapat membantu tim untuk bersaing dengan dunia kerja lainnya

dalam menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. Karyawan yang kreatif merupakan salah satu sumber yang berharga bagi organisasi agar dapat bertahan hidup dalam lingkungan yang kompetitif saat ini (Suifanetal., 2018). Kreativitas memungkinkan karyawan untuk meningkatkan kinerja organisasi, dimana kreativitas dapat digunakan untuk mencari teknologi, proses, teknik, atau gagasan produk baru (Ibrahimetal.,2016).

Penciptaan kreativitas masih merupakan penelitian yang menarik dalam beberapa dekade ini. Penelitian mengenai kreativitas mencoba mengungkapkan baik masukan atau anteseden dari keluarannya atau konsekuensinya. Selain itu kajian kreativitas juga mencoba menggabungkan dengan beberapa variabel dan mencoba mencari tahu mengenai hubungan mediasi moderasi dalam variabel kreativitas ini (Hughesetal., 2018). Beberapa dekade penelitian mengenai anteseden kreativitas banyak dihubungkan dengan kepemimpinan dan efikasi diri kreatif karyawan (Han dan Bai,2020; Wang, Tsai, dan Tsai,2014).

Kepemimpinan dan kreativitas bukanlah sesuatu hal yang baru. Telah banyak kajian yang mencoba menelusurinya. Meskipun banyak variabel yang mempengaruhi kreativitas dan inovasi, kepemimpinan yang efektif adalah variabel yang paling utama (Mumford dan Hemlin, 2017). Telah banyak penelitian yang menghubungkan kepemimpinan dengan kreativitas karyawan (Hughes dkk., 2018; Khattak, batool, dan Haider, 2017) terutama pada era *start up* dan era 4.0 (Humala, 2015). Berbagai gaya dan tipe kepemimpinan dipercaya mampu mempengaruhi tingkat kreativitas karyawan. Seperti halnya gaya kepemimpinan virtual mempengaruhi tingkat kreativitas karyawan (Shafi dkk.,2020). Selain dari kepemimpinan transformasional yang mempengaruhi perilaku kreativitas karyawan antara lain kepemimpinan autentik (Chaudhary dan Panda,2018), kepemimpinan yang berbagi (*shared*) (Gu, Liang, dan cooke, 2020), kepemimpinan etis (Mo, Ling, dan Xie, 2019). Dalam dua dekade ini kepemimpinan yang paling sering dihubungkan dengan kemampuan meningkatkan kreativitas karyawan adalah kepemimpinan transformasional dan masih cukup sedikit yang memperhatikan pada kepemimpinan pemberdayaan. Hal ini menjadi perhatian pada penelitian ini, untuk mengetahui apakah kepemimpinan pemberdayaan memiliki pengaruh yang

sama kepada kreativitas, mengingat banyaknya tipe kepemimpinan yang mampu mempengaruhi kreativitas. Begitu pula ciri dan karakteristik yang meliputi pada kepemimpinan pemberdayaan mencerminkan hal yang mengarahkan dan mampu mempengaruhi kreativitas karyawan.

Kreativitas karyawan dibutuhkan dalam lingkungan kerja saat ini untuk menciptakan dan mengembangkan pemikiran baru sehingga dapat memproses dan menghasilkan produk yang baru (Shalley & Gilson, 2004). Transformasi digital telah mengubah cara kita memimpin ketika pegawai kini bekerja secara *hybrid*, *work from home* (WFH), *work from office* (WFO), bahkan *work from anywhere* (WFA). *Hybrid* adalah sistem kerja yang memperbolehkan karyawan untuk melakukan hal apapun yang berhubungan dalam pekerjaan secara bebas, entah dari rumah maupun kantor.

Berdasarkan informasi dari website www.allianz.co.id (2021) terdapat banyak perusahaan besar di dunia yang telah mengadopsi gaya kerja dengan lingkungan kerja *hybrid*. Misalnya, perusahaan perangkat lunak, Microsoft, yang telah menerapkan model lingkungan kerja *hybrid* sejak Oktober 2020 dan mengizinkan karyawan yang terpilih untuk bekerja dari rumah 50 persen (atau kurang) dari waktu kerja mereka tanpa perlu mendapatkan persetujuan dari manajer. Satu lagi perusahaan yang menjalankan opsi lingkungan kerja *hybrid* adalah *Ford Motor Company*, dimana karyawan yang telah bekerja dirumah selama pandemi dapat memilih untuk terus bekerja dari jarak jauh dengan persetujuan manajer. Mereka hanya perlu melapor ke kantor secara langsung untuk situasi yang memerlukan interaksi tatap muka seperti proyek kelompok dan beberapa pertemuan. Setiap tren dan perubahan yang dipilih tentunya akan menjadi tantangan. Bukan hanya untuk karyawan sebagai pekerja, tapi juga perusahaan dan pemberi kerja. Agar produktivitas kerja tetap terjaga, manajerial tim harus tetap melihat dinamika lingkungan kerja seperti apa yang paling sesuai untuk diterapkan perusahaan.

Beberapa penelitian tentang Pengaruh Efikasi Diri dan Gaya Kepemimpinan Virtual Terhadap Karyawan telah beberapa kali dilakukan antara lain oleh Aziliyanti Elvitra dan Jadmiko Purbo (2020) yang melakukan penelitian

dengan judul Peran Pemediasi Efikasi Diri Kreatif Pada Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kepemimpinan transformasional pada kreativitas karyawan dengan menggunakan tehnik analisis data pendekatan partial least square (PLS). Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa efikasi diri dan hubungan kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kreativitas.

Zebua Martin (2017) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kreativitas Kerja Karyawan Pada PT Coca Cola Cabang Malang dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap Kreativitas Karyawan.

Berdasarkan uraian di atas terdapat beberapa ketidak konsistenan dari hasil penelitian sebelumnya, dari hasil penelitian sebelumnya yang berbeda-beda, maka penelitian ini dimaksudkan untuk melanjutkan pengujian lebih lanjut mengenai temuan-temuan empiris mengenai Pengaruh Efikasi Diri dan Gaya Kepemimpinan khususnya yang menyangkut kegunaannya dalam melihat Kreativitas Karyawan dimasa yang akan datang. Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya karena variabel yang digunakan berbeda, variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Efikasi Diri dan Gaya Kepemimpinan Virtual.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan data diatas, maka permasalahan yang di hadapi dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap kreativitas karyawan?
2. Apakah gaya kepemimpinan virtual berpengaruh terhadap kreativitas karyawan?
3. Apakah efikasi diri dan gaya kepemimpinan virtual berpengaruh secara bersama-sama terhadap kreativitas karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap kreativitas karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan virtual terhadap kreativitas karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh efikasi diri dan gaya kepemimpinan virtual secara bersama-sama terhadap kreativitas karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak, diantaranya :

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi bagi peneliti-peneliti lainnya untuk mengembangkan teori mengenai pengaruh efikasi diri dan gaya kepemimpinan virtual terhadap kreativitas karyawan.

2. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengetahuan bagi para tenaga kerja mengenai kreativitas yang mereka miliki. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat membantu organisasi untuk mengetahui tingkat kreativitas yang dimiliki oleh karyawan yang dipengaruhi oleh efikasi diri dan gaya kepemimpinan virtual sehingga organisasi dapat melakukan berbagai cara untuk meningkatkan atau mempertahankan kreativitas para karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

Penelitian ini dibagi menjadi 5 bab dengan bagian sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Pada bab ini berisi mengenai fenomena yang diangkat sebagai landasan permasalahan yang ada sehingga kreativitas karyawan dibutuhkan dalam

lingkungan kerja saat ini untuk menciptakan dan mengembangkan pemikiran baru sehingga dapat memproses dan menghasilkan produk yang baru.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi mengenai landasan teori dan empiris, yang digunakan sebagai perbandingan untuk membahas masalah, kerangka pemikiran serta hipotesis penelitian.

BAB III METODELOGI PENELITIAN

Bab ini menguraikan mengenai jenis variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian, populasi dan sampel, pendekatan penelitian, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data yang digunakan.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan hasil analisis data penelitian yang digunakan untuk mengetahui hasil dari uji dan hipotesis.

BAB V PENUTUP

Bab ini menguraikan kesimpulan dan saran dari hasil penelitian.