

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi perusahaan dalam terwujudnya visi dan misi tentu tidak dapat lepas dari faktor sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia adalah unsur dari strategi organisasi yang harus dikelola dengan baik, untuk itu diperlukan pengetahuan yang luas tentang perilaku manusia dan kemampuan untuk mengelolanya.

Sumber Daya Manusia adalah basis terpenting ketika menentukan berkembangnya suatu perusahaan atau organisasi. Menurut perusahaan karyawan juga merupakan aset terpenting bagi perusahaan. Baik buruknya kinerja karyawan yang rentan terpengaruh oleh lingkungan kerja untuk menaikkan taraf kinerja karyawan diperlukan lingkungan kerja yang mendukung. Schultz (2006) menyampaikan lingkungan kerja dapat diterjemahkan serupa situasi yang berhubungan dengan identitas tempat bekerja atas sikap dan kelakuan karyawan bilamana hal itu berkesinambungan melalui berlangsungnya pergantian psikologis sebab suatu hal yang terjadi pada pekerjaannya atau dalam situasi khusus yang perlu selalu dihiraukan dalam organisasi yang mencakup kejenuhan kerja, pekerjaan monoton dan kecapekan.

Lingkungan kerja dinilai dapat memengaruhi kinerja karyawan. Variabel lain yang dinilai dapat memengaruhi kinerja karyawan ialah motivasi. Chukwuma & Obiefuna (2014) Motivasi merupakan prosedur menyadarkan perilaku, memegang teguh progres perilaku, dan menjembatani perilaku yang khusus. Sehingga motif (kebutuhan, keinginan) memotivasi pekerja untuk melakukan tindakan.

Lingkungan kerja yang baik juga merupakan salah satu cara perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Lingkungan kerja menurut Enny (2019:56) adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja

atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung para crew dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada crew untuk meningkatkan kinerja crew dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja tidak melaksanakan suatu kegiatan dalam perusahaan, secara tidak langsung lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para crew yang melaksanakan yang kegiatan tersebut. Oleh karena itu, diperlukan lingkungan kerja yang baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan crew betah dan merasa senang sehingga lebih bersemangat dalam bekerja. Jika semangat kerja crew meningkat maka kinerja crew juga akan meningkat sehingga semua tugas-tugasnya dapat terselesaikan dengan baik. Selain lingkungan kerja ada juga variabel kreativitas kerja yang berpengaruh terhadap kinerja crew, dimana Kreativitas menurut kamus besar Bahasa Indonesia berasal dari kata dasar kreatif, yaitu memiliki kemampuan untuk menciptakan sesuatu. Kreativitas diartikan sebagai kemampuan mengembangkan ide-ide dan menemukan cara baru dalam memecahkan persoalan dan menghadapi peluang (Zimmerer, dalam Suryana 2017). Kreativitas merupakan investasi berharga bagi kelangsungan hidup Organisasi untuk bertahan dan sukses maka Organisasi harus mampu menjadikan kreativitas menjadi inovasi melalui kegiatan-kegiatan penelitian dan pengembangan, sebab inovasi tidak terjadi dengan sendirinya tetapi harus didukung dan dikelola agar berkembang sehingga dibutuhkan orang-orang yang kreatif. Meskipun kreativitas dan inovasi sangat dihargai banyak Organisasi, namun hal tersebut tidak selalu dikomunikasikan kepada para crew nya. Kreativitas kerja sangatlah penting untuk dimiliki setiap crew yang dimana dengan adanya kreativitas pengembangan diri akan selalu meningkat serta menambah keahlian pada setiap crew. Akan tetapi sering ditemukan crew yang

memiliki kreativitas namun gagal dalam mewujudkan kreativitas yang mereka miliki karena terkendala oleh sarana dan prasarana yang minim pada Organisasi.

Dalam konteks kreativitas, tak pernah terlepas dari bagaimana cara seseorang memperoleh berbagai ide-ide serta gagasan-gagasan untuk mencapai kreativitas tersebut. Beberapa orang bahkan butuh dan harus melakukan banyak hal terlebih dahulu untuk menghasilkan suatu ide dan gagasan yang baru sehingga nilai kreativitasnya tersampaikan. Pengertian dari kinerja itu sendiri menurut pendapat dari Rivai dan Sagala (2011), kinerja merupakan prestasi yang telah dicapai oleh seorang crew dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Dilanjutkan dengan pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2015), yaitu merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang telah dicapai oleh seorang crew dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan Organisasi kepadanya.

Setiap Organisasi selalu mencoba berusaha meningkatkan kinerja dari setiap crewnya, tak kadang hal itu menjadi hal yang selalu diutamakan oleh Organisasi. Berbagai upaya dari Organisasi selalu melakukan yang dimana untuk meningkatkan kinerja dari Organisasi tersebut hingga rela mengeluarkan anggaran tersendiri untuk melakukan upaya peningkatan kinerja crew. Upaya-upaya yang dilakukan oleh Organisasi tak jarang tidak membuahkan hasil untuk meningkatkan kinerja crewnya. Biasanya hal tersebut terjadi kurangnya pengetahuan Organisasi tentang apa yang menjadi permasalahan untuk dapat meningkatkan kinerja crewnya. Oleh karena itu perlu dilakukan riset atau penelitian di lapangan untuk mengetahui apa yang menjadi permasalahan sehingga crew menjadi tak bisa meningkatkan kinerjanya.

Untuk meningkatkan kinerja crew agar dapat mencapai performa yang berkualitas diperlukan kreativitas di suatu Organisasi. Dengan demikian untuk meningkatkan kinerja crew diperlukan usaha dengan kreativitas

dalam melakukan segala aktivitas pekerjaan yang ada dalam Organisasi, hal tersebut yang menjadikan kreativitas kerja menjadi perhatian utama oleh peneliti. Penelitian tentang kreativitas kerja dan kinerja crew telah dilakukan oleh banyak peneliti terdahulu, beberapa penelitian tentang pengaruh kreativitas kerja terhadap kinerja crew akan disajikan sebagai berikut. Jika penilaian kinerja crew pada Organisasi dilaksanakan dengan baik, tertib, dan benar maka akan membantu meningkatkan kreativitas kerja crew yang ada di dalamnya.

Dalam penelitian ini, peneliti mengambil satu faktor yang mempengaruhi kinerja crew yaitu lingkungan kerja dan kreativitas kerja. Peran dari lingkungan kerja dan kreativitas kerja adalah dimana pengembangan segala aspek yang berpotensi sebagai alat untuk mengembangkan dan meningkatkan produktivitas serta kualitas Organisasi. Kreativitas menjadi salah satu faktor yang cocok untuk meningkatkan kinerja crew.

Adapun obyek penelitian ini adalah Wedding Organizer Iring Manten yang dimana organisasi tersebut bergerak dalam bidang jasa layanan perencanaan pernikahan yang berlokasi di Surabaya dan berdiri sejak 09 Januari 2020,

Berdasarkan keseluruhan latar belakang masalah diatas, terdapat berbagai macam pendapat, ide, serta pertanyaan tentang lingkungan, kreativitas dan kinerja. Maka dari itu penulis tertarik mengangkat judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kreativitas Kerja Terhadap Kinerja Crew Pada Wedding Organizer Iring Manten”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Crew pada Wedding Organizer Iring Manten
2. Bagaimana Pengaruh Kreativitas Kerja Terhadap Kinerja Crew pada Wedding Organizer Iring Manten
3. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kreativitas Kerja secara bersama sama Terhadap Kinerja Crew pada Wedding Organizer Iring Manten

1.3 Tujuan Penelitian

Secara spesifik penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Crew pada Wedding Organizer Iring Manten
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Kreativitas Kerja Terhadap Kinerja Crew pada Wedding Organizer Iring Manten
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kreativitas Kerja secara bersama sama Terhadap Kinerja Crew pada Wedding Organizer Iring Manten

1.4 Manfaat Penelitian

Peneliti berharap penelitian ini akan memberikan manfaat, berikut ini adalah manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Semoga penelitian ini dapat menjadi bahan informasi sebagai penambah wawasan serta pengetahuan tentang betapa pentingnya peran kreativitas dalam bekerja terhadap kinerja crew, sehingga dapat dikembangkan kembali oleh pembaca secara teoritis untuk bahan studi di perkuliahan terkhusus pada jurusan ilmu manajemen sumber daya manusia

2. Secara Praktis

Semoga penelitian ini akan bermanfaat sebagai bahan pertimbangan Organisasi untuk bisa memberikan fasilitas kepada setiap crew perusahaan agar menjadi sarana untuk mencurahkan kreativitas kerja setiap crew Organisasi sehingga bisa memperhatikan betapa pentingnya peran kreativitas dalam Organisasi untuk dapat meningkatkan kinerja crew yang ada pada Organisasi