

PENDAHULUAN

Pembangunan ekonomi Indonesia pada era globalisasi dalam *ASEAN Trade Area (AFTA)* memerlukan tiang-tiang perekonomian yang kuat dan saling berhubungan. Indikasinya, perusahaan-perusahaan di Indonesia dituntut untuk berlomba melakukan ‘penciptaan nilai’, tidak hanya dari segi kuantitas produk yang dihasilkan tetapi yang lebih penting adalah daya saing sumber daya manusia (SDM) dengan menghasilkan produk yang bermutu. Konteks demikian menunjukkan sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan.

Bagi suatu perusahaan yang mengedepankan pelanggan sebagai asset yang harus dijaga dan dipelihara, maka sangat ditentukan oleh tingkat kinerja dan kemampuan manusia yang bekerja dalam perusahaan. Dengan peranan penting dan strategis yang dimainkan oleh sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan, maka tidaklah berlebihan jika sumber daya manusia dikatakan menciptakan sumber keunggulan kompetitif pada organisasi tersebut.

1

Menurut fakta yang ada daya saing SDM di Indonesia masih tergolong rendah. Hal ini dibuktikan dengan penurunan peringkat Index Human Development (HDI). Indonesia pada tahun 2014 yang berada pada urutan 124 dari 187 negara dengan nilai HDI masih berada pada kategori medium, yaitu sebesar 0,167. Peringkat ini mengalami kenaikan satu peringkat jika dibandingkan tahun 2010 yang memperoleh peringkat 125 dari 187 negara. Jika dibandingkan dengan Negara-negara lain di Asia Pasifik dan Philipina yang mampu mencapai HDI sampai 0,671 (Negara-negara Asia Pasifik), maka Indonesia masih lebih rendah, dan bahkan jauh lebih rendah dari Jepang yang memiliki nilai HDI 0,901 dan duduk di peringkat 21 (hdr.undp.org.,2014).

[illegible]

Kinerja pegawai haruslah dijadikan indikator penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Kinerja pegawai yang baik akan memberikan iklim yang baik bagi keberlangsungan perusahaan (Ma'arif, 2013).

Seperti yang dialami oleh perusahaan Apple, bahwa kreativitas memang sangat dibutuhkan oleh kinerja. Pada tahun 1976 Steve Jobs mendirikan Apple. Ia keluar dari Apple tahun 1985 dan kembali lagi untuk menyelamatkan Apple dari kebangkrutan di tahun 1997. Setelah itu, Jobs membawa Apple menuju kejayaan hingga akhir hayatnya. Jobs mengajak semua karyawannya mengusung ide dan pemikiran berbeda, untuk menciptakan produk sederhana, tidak banyak jenisnya, *simple*. serta berani mengambil resiko dan kreativitas dalam menciptakan inovasi menjadi budaya Apple (Ziliun.com).

Fenomena sama juga terjadi pada perusahaan Google yang melakukan pendekatan inovatif dengan memberi kebebasan karyawannya untuk melakukan apa pun di hari jumat. kebijakan ini sesuai dengan budaya kerja di Google. Setiap karyawan diberi kebebasan waktu sebanyak 20% dari total jam kerja mingguan mereka untuk membuat inovasi dan berkreativitas (Ziliun.com).

Hamzah dan Nina (2012) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan atau tugas yang diberikan kepadanya, dibandingkan dengan ukuran atau standar yang telah diberikan kepadanya. Para ahli setuju bahwa kinerja mengarah pada suatu upaya dalam rangka mencapai prestasi kerja yang baik. Maier (dalam As'ad 1995) mengatakan bahwa kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Senada dengan hal tersebut, Lawler dan Porter (As'ad 1995) berpendapat bahwa kinerja merupakan "*succesfull role achievment*" yang diperoleh seseorang dari perbuatannya.

Untuk dapat *survive* perusahaan atau organisasi harus mempunyai karyawan yang memiliki kreativitas dan semangat kerja yang tinggi sehingga kinerja yang dicapai karyawan dapat maksimal, karena kinerja yang nyata jauh lebih melampaui apa yang diharapkan adalah kinerja yang menetapkan standar-standar tertinggi orang itu sendiri, serta standar-standar yang melampaui apa yang diminta atau diharapkan orang lain. Hal tersebut sama dengan apa yang dikemukakan oleh Whitmore, (dalam Hamzah dan Nina, 2012) bahwa kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, atau yang diperlihatkan seseorang melalui keterampilan yang nyata.

paik berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya. (4) *knowledge* yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan yang dimiliki oleh individu. (5) *creativity* yaitu keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan yang dilakukan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul. (6) *cooperation* yaitu kerja sama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi. (7) *trustworthiness* yaitu kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehidupan sehari-hari. (8) *initiative* yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. (9) *responsibility* yaitu tanggung jawabnya, (10) *personal qualities* yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan dan integritas pribadi.

efektifitas dan efisiensi, disiplin, inisiatif. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah kreativitas seperti yang disampaikan Widhiastuti (dalam widhiastuti, 2014). Widhiastuti (2014) juga menyatakan bahwa kreativitas merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kreativitas memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Ghozali, 2019).

kinerja yang efektif, harus dilakukan untuk mendapatkan tingkat kinerja tertentu dalam rangka memberi istimewa

Shalley & Oldham (dalam Binnewies, 2012) menjelaskan kreativitas dan inovasi karyawan telah diakui kinerja sama pentingnya, hasil-hasil yang mereka berikan memungkinkan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan pergeseran kondisi lingkungan dan memanfaatkan peluang.

Dalam bisnis modern, kreativitas dan inovasi adalah indikator penting dari kinerja organisasi, dan karya kreatif lingkungan dapat memajukan kesejahteraan karyawan dalam hal kepuasan kerja dan rendahnya niat untuk meninggalkan pekerjaan. Shalley (dalam Beheshtifar & Zare, 2013).

Penentuan kreativitas tersebut menyangkut dimensi Gough (1979) dianggap sebagai produk kreatif dan orangnya disebut sebagai orang kreatif. Menurut Rothernberg (dalam Widhiastuti, 2014) proses kreatif identik dengan berpikir janusian, yaitu suatu tipe berpikir divergen yang berusaha melihat berbagai dimensi

perbandingan, dan membuat sesuatu yang baru (Inovasi). Dengan demikian, kreativitas juga berkorelasi positif dengan kinerja. Kreativitas adalah kemampuan untuk menghasilkan ide-ide yang orisinal, tantangan, kebebasan, penuh ide di segala waktu, sumber daya, dan informasi yang tersedia, dinamisme, mampu mengambil risiko, dan kritis. Kreativitas adalah kemampuan untuk menghasilkan ide-ide yang orisinal, tantangan, kebebasan, penuh ide di segala waktu, sumber daya, dan informasi yang tersedia, dinamisme, mampu mengambil risiko, dan kritis. Kreativitas adalah kemampuan untuk menghasilkan ide-ide yang orisinal, tantangan, kebebasan, penuh ide di segala waktu, sumber daya, dan informasi yang tersedia, dinamisme, mampu mengambil risiko, dan kritis.

perbandingan, dan membuat sesuatu yang baru (Inovasi). Dengan demikian, kreativitas juga berkorelasi positif dengan kinerja. Kreativitas adalah kemampuan untuk menghasilkan ide-ide yang orisinal, tantangan, kebebasan, penuh ide di segala waktu, sumber daya, dan informasi yang tersedia, dinamisme, mampu mengambil risiko, dan kritis. Kreativitas adalah kemampuan untuk menghasilkan ide-ide yang orisinal, tantangan, kebebasan, penuh ide di segala waktu, sumber daya, dan informasi yang tersedia, dinamisme, mampu mengambil risiko, dan kritis. Kreativitas adalah kemampuan untuk menghasilkan ide-ide yang orisinal, tantangan, kebebasan, penuh ide di segala waktu, sumber daya, dan informasi yang tersedia, dinamisme, mampu mengambil risiko, dan kritis.

Hotel Santika Premiere Gubeng Surabaya lebih lanjut memiliki keberagaman kerja dari sisi kreativitas. Lingkungan pekerjaan Hotel Santika Premiere Gubeng Surabaya yang terdiri dari jumlah karyawan dengan berbagai bidang (divisi) memberikan aspek kompetitif di dalam pekerjaan. Karyawan lebih mungkin akan merasa tertantang untuk menghadapinya berbagai jenis pekerjaan dibandingkan menghindarinya.

Hotel Santika Premiere Gubeng Surabaya masih memiliki permasalahan dalam hal kreativitas karyawan. Sebagian karyawan menyebutkan pekerjaan karyawan yang banyak mengharuskan mereka bekerja secara kreatif dan cepat karena masih banyak pekerjaan lain yang menunggu untuk mereka kerjakan. Namun hal ini terkendala dikarenakan terdapat karyawan yang kurang kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan, hingga melimpahkan pekerjaannya kepada rekan kerja yang lain.

Namun begitu, manajemen dari pihak hotel Santika Premiere Gubeng tidak membatasi karyawannya dalam berkreaitivitas asalkan tidak melanggar ketentuan-ketentuan yang ada dalam perusahaan tersebut. Hotel Santika Premiere Gubeng sering melakukan pertemuan antar pimpinan dengan karyawannya untuk membahas atau menampung ide-ide kreatif dari karyawan yang bertujuan untuk memajukan kualitas dari Hotel Santika Premiere Gubeng itu sendiri.

Hampir semua divisi dalam perhotelan mengharuskan bekerja secara kreatif karena perhotelan bergerak dibidang jasa. Divisi marketing dibutuhkan kreativitas untuk menarik banyak instasi agar melakukan kegiatannya di hotel mereka. Untuk divisi *Front Office* dituntut sekreaitif mungkin untuk mencari cara agar kamar hotel

banyak terjual. Untuk divisi *engineering* dituntut kreatif ketika mendapat trobel atau komplain dari tamu, harus mampu menganalisa permasalahan yang terjadi dan segera mencari cara untuk mengatasi masalah tersebut. Dan masih banyak lagi divisi yang membutuhkan kreativitas dalam dunia perhotelan.

Dari pengalaman pribadi penulis dalam dunia perhotelan dirasa kreativitas sangatlah penting karena sering dijumpai pelanggan yang sering menginap dihotel bosan dengan macam masakan yang dihidangkan, hal ini menunjukkan bahwa perlunya ide kreatif dari divisi *kitchen* untuk membuat aneka masakan yang baru. Karena dunia perhotelan merupakan bisnis yang komersil, maka sudah syarat mutlak untuk terus mengembangkan kreativitas dalam pelayanan maupun produk, jika tidak maka bukan tidak mungkin pelanggan akan pindah pada hotel lain.

Hal inilah yang menjadi alasan munculnya perilaku yang tidak efektif dan efisien yang berpengaruh pada tidak terciptanya kinerja karyawan yang sesuai dengan tujuan perusahaan.

Berpijak atas paparan latar belakang penelitian ini, maka dapat dapat dikemukakan bahwa kreativitas memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Ragamnya divisi pekerjaan di Hotel Santika Premiere Gubeng Surabaya dengan menunjukkana adanya keahlian masing – masing karyawan berikut pembagian pekerjaan mampu mempengaruhi kinerja perusahaan. Di samping itu, semakin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin kreativitas tersebut juga memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. Maka dari itu, penelitian ini perlu dikaji melalui analisis

B. Rumusan Masalah

C. Tujuan Penelitian

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

2. Manfaat praktis

Penelitian ini mampu memberikan ulasan dan pemaparan empirik kepada Hotel Santika Premiere Gubeng Surabaya terkait kondisi karyawan berdasarkan kreativitas dalam mempengaruhi kinerjanya. Serta memberi kontribusi kepada Hotel Santika Premiere Gubeng Surabaya, dengan adanya kreativitas dalam kinerja karyawan akan lebih mudah untuk mencapai tujuan perusahaan. Disamping penelitian juga mampu digunakan sebagai pedoman atau gambaran apabila Hotel Santika Premiere Gubeng Surabaya ingin mengevaluasi kinerja karyawannya dalam era globalisasi kompetitif.

E. Keaslian Penelitian

Mengkaji beberapa permasalahan yang telah ditemukan dalam latar belakang diatas, dapat disimpulkan bahwa tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana hubungan antara kreativitas dengan kinerja. Hal ini didukung dari penelitian terdahulu yang dapat dijadikan landasan penelitian yang dilakukan. Berikut beberapa penelitian pendukung tersebut.

Widhiastuti (2004) menyatakan bahwa *neuroticism* dan *openness to experience* tidak berpengaruh terhadap kreativitas. *Extraversion*, *agreeableness* dan *conscientiousness* berpengaruh secara signifikan terhadap kreativitas, dengan metode analisis regresi linier dua tahap. Secara keseluruhan *big personality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas dan berimplikasi pada kinerja anggota dewan kota S.

Pada penelitian Alisyahbana, Ismail, & Wispandon (2015) menunjukkan hasil kreativitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan berdasar variabel kerjasama tim. Penelitian yang dilakukan oleh Kuncel, hezlett, & ones (2004) menunjukkan hasil bahwa *Creativity* berpengaruh signifikan terhadap *Job Performance*. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Klein (2014) menunjukkan hasil bahwa Kreativitas karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Mita Andini Putri (2012) Hasil penelitian yang dilakukannya menunjukkan bahwa variabel kreativitas dan variabel perilaku inovatif masing-masing berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Lee & Tan (2012) menunjukkan hasil *Organizational support* dan

Penelitian yang menggunakan variabel kreativitas dan kinerja memang sudah pernah dilakukan sebelumnya, hanya saja pada penelitian terdahulu diterapkan pada satu divisi dalam suatu organisasi, namun pada penelitian ini akan diterapkan pada semua divisi. Serta penelitian yang dilakukan di hotel dengan judul yang sama belum pernah ditemukan.