

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

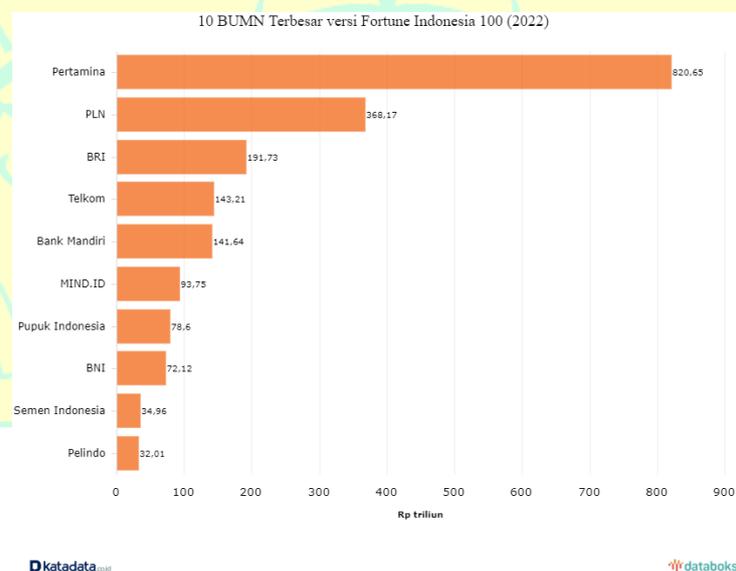
PT Pelabuhan Indonesia (Persero) atau Pelindo merupakan badan usaha milik negara di bidang jasa kepelabuhanan, penyelenggara pelabuhan terbesar di Indonesia dengan visi menjadi perusahaan terdepan dalam ekosistem maritim yang terintegrasi dan berkelas dunia, serta misinya untuk mewujudkan jaringan ekosistem maritim nasional dengan meningkatkan konektivitas jaringan dan pelayanan terpadu untuk mendukung pertumbuhan ekonomi Indonesia.

Dipicu oleh kemajuan pesat dalam teknologi informasi, otomatisasi, robotika dan kecerdasan buatan, persaingan global pada setiap bidang kerja tidak dapat terelakkan. Sinergi yang tepat diperlukan untuk mengatasi setiap tantangan yang muncul akibat perubahan dan perkembangan yang terus terjadi dalam bidang ekonomi, sosial dan teknologi. Di era persaingan global ini, segala perkembangan yang terjadi setiap waktunya telah menimbulkan tantangan bagi organisasi dan menuntut sumber daya manusia (SDM) untuk menjadi kreatif. Kreativitas SDM dituntut untuk terus berkembang dalam setiap situasi, agar SDM dapat tumbuh dan mengembangkan kualitas dirinya dalam pekerjaan sehingga dapat mengatasi kesulitan dalam persaingan.

Sumber Daya Manusia adalah aset yang harus diperhatikan perusahaan, dengan mempertahankan dan meningkatkan perkembangan SDM dalam perusahaan dapat menentukan kelangsungan hidup perusahaan.

Perlu adanya pengelolaan yang baik pada SDM dalam suatu perusahaan untuk memaksimalkan kontribusi dan kreativitas yang dapat diberikan SDM kepada perusahaannya. Tanpa adanya kekuatan dan komitmen dari SDM pada perusahaan, perusahaan tidak dapat menghasilkan hasil bisnis yang optimal, mencapai tujuan organisasi, atau memenuhi tujuan keuangannya melalui kreativitas yang dihasilkan oleh SDM. SDM yang berkomitmen dan bersedia melibatkan dirinya dalam pekerjaan dapat membantu perusahaan dalam menghadapi tantangan persaingan global antar para pelaku usaha.

Dalam mewujudkan keberhasilan usaha yang dijalankan oleh perusahaan, sebagian besar perusahaan mengakui pentingnya sumber daya manusia pada perusahaan. Hal demikian sesuai realitas di PT. Pelabuhan Indonesia, salah satu BUMN berhasil menduduki posisi atas dalam daftar 100 perusahaan terbesar versi majalah Fortune Indonesia berdasarkan pendapatan perusahaan pada tahun anggaran 2021. (BUMN.go.id, 2022).



Gambar 1. 10 BUMN Terbesar Versi Majalah Fortune Indonesia 100 (2022)

Sumber : Databoks.Katadata.co.id

Berdasarkan data Majalah Fortune Indonesia pada pendapatan tahun fiskal 2022 tersebut, PT. Pelabuhan Indonesia (Pelindo) berhasil mencapai peringkat ke-10 yang mencatatkan bahwa adanya peningkatan pertumbuhan pendapatan dari tahun sebelumnya yang telah berhasil diraih oleh PT. Pelabuhan Indonesia yang menandakan pendapatan minimal yang dihasilkan oleh perusahaan yang terdapat dalam daftar Fortune Indonesia senilai lebih dari Rp. 32,01 triliun (Databoks.katadata.co.id, 2022). Untuk meningkatkan keberhasilan perusahaan, SDM yang dimiliki harus mempunyai keinginan untuk terlibat dengan perusahaan dan SDM harus memiliki kreativitas dalam pekerjaannya.

Beberapa bukti empiris pada penelitian sebelumnya telah mengemukakan bahwa kreativitas karyawan secara fundamental dapat berkontribusi di tempat kerja dan keunggulan kompetitif perusahaan meningkat. Hal ini sejalan dengan pengertian kreativitas karyawan di tempat kerja yaitu sebagai perilaku dan proses kognitif yang diterapkan saat mencoba memproduksi ide-ide baru, dimana kreativitas ini merupakan sumber daya penting bagi perusahaan yang berusaha untuk mendapatkan keunggulan kompetitif melalui eksploitasi peluang kompetitif.

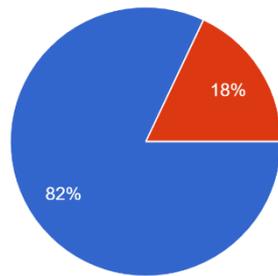
Dilihat dari situasi saat ini, dimana tingkat pengangguran masih tinggi untuk SDM yang termasuk ke dalam usia angkatan kerja. Berdasarkan pengertian usia angkatan kerja dari Badan Pusat Statistik (BPS), Berdasarkan pengertian usia kerja menurut BPS, penduduk bekerja adalah penduduk usia kerja (15 tahun ke atas) yang sedang bekerja atau mempunyai pekerjaan tetapi menganggur sementara dan pengangguran

(Bps.go.id, 2023). Sedangkan berdasarkan data Badan pusat Statistik, besaran pengangguran di tahun 2022 dari usia 20 sampai 24 tahun yakni 2,54 juta orang yang sama dengan 30,12% dari total pengangguran nasional (Investor.id, 2022). Dalam kelompok usia ini merupakan kelompok usia untuk fresh graduate lulusan S1 dan D3. Dikutip dari data Kompas, salah satu alasan lulusan S1 dan D3 banyak menganggur karena kurangnya pengalaman bekerja sebelumnya (Kompas.com, 2022). Cara mengatasi pengangguran untuk lulusan S1 dan D3 dengan melakukan kegiatan magang di dalam suatu perusahaan.

Karyawan dinilai sebagai salah satu sumber daya perusahaan memegang peranan penting dalam berhasil tidaknya perusahaan, termasuk karyawan magang. PT. Pelabuhan Indonesia memberikan kesempatan bekerja dengan membuka lowongan magang bagi mahasiswa yang sudah lulus termasuk juga mahasiswa masih kuliah yaitu mahasiswa S1, D4 dan D3. Pada penelitian ini dilakukan untuk mencari apakah setelah menyelesaikan kegiatan magangnya, karyawan magang dapat mengetahui dukungan apa saja yang diberikan perusahaan untuk membuat karyawan magang menjadi kreatif dalam pekerjaannya dan mau terlibat dalam setiap kegiatan perusahaan.

Kreativitas pada tempat kerja dapat didefinisikan sebagai proses perilaku juga kognitif yang menerapkan upaya untuk menghasilkan ide yang belum ada. Kreativitas merupakan sumber daya penting bagi perusahaan yang berusaha untuk mendapatkan keunggulan kompetitif melalui eksploitasi peluang kompetitif. Perusahaan dapat mendorong karyawannya untuk memiliki kreativitas dalam bekerja dengan membiarkan karyawannya membuat usulan dan ide yang dapat direalisasikan kepada pekerjaan yang dilakukan karyawan di perusahaan.

2. Saya tidak dapat menciptakan cara atau ide baru dalam bekerja selama magang
50 jawaban



Gambar 1. 2 Kuesioner Pra Riset Karyawan Magang PT. Pelabuhan Indonesia

Sumber : Diolah Peneliti, 2023

Sebuah survey terhadap karyawan magang di PT. Pelabuhan Indonesia pada tahun 2023 memperlihatkan bahwa karyawan magang belum memiliki kreativitas dalam bekerja dan tidak dapat menciptakan ide baru dalam bekerja selama magang sehingga diperoleh hasil pra riset sebesar 82% dan karyawan magang yang sudah memiliki kreativitas dalam bekerja diperoleh sebesar 18%. Dari hasil tersebut dapat peneliti simpulkan bahwa selama magang di PT. Pelabuhan Indonesia, karyawan magang belum memiliki inisiatif dan kreativitas dalam bekerja sehingga kinerja yang ditunjukkan selama magang belum maksimal. Maka perlunya penelitian dilakukan untuk menguji beberapa faktor yang dapat meningkatkan kreativitas karyawan magang.

Penelitian sebelumnya telah mengemukakan bahwa kreativitas karyawan merupakan sumber daya penting bagi perusahaan yang berusaha untuk mendapatkan keunggulan kompetitif melalui eksploitasi peluang kompetitif dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya adalah percaya diri, dukungan dari atasan dan stress

pekerjaan. (Yang et al., 2019). Ketiga faktor diuji untuk menunjukkan faktor mana yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja dalam usaha menyelesaikan pekerjaan sehingga produktivitas perusahaan juga meningkat.

Tabel 1. 1 Tingkat Dukungan dari Atasan

Tingkat Dukungan Dari Atasan	
Ya	Tidak
92% (46)	8% (4)

Sumber : Diolah Data, 2023

Berdasarkan hasil survei dari 50 responden karyawan magang PT Pelabuhan Indonesia menyatakan bahwa faktor terkecil yang mempengaruhi tingkat kreativitas karyawan magang adalah kurangnya rasa percaya diri diperoleh sebesar 68%. Berdasarkan pra riset nilai terkecil kedua yang mempengaruhi tingkat kreativitas karyawan magang adalah banyaknya pekerjaan menyebabkan stress kerja karyawan magang dengan presentase diperoleh sebesar 76%. Selanjutnya berdasarkan pra riset, presentase paling tertinggi adalah tidak adanya dukungan dari atasan dengan presentase jawaban “YA” sebesar 92%. Hal ini menyatakan bahwa berdasarkan hasil pra riset, faktor tertinggi yang mempengaruhi tingkat kreativitas karyawan magang adalah tidak adanya dukungan dari atasan.

Berdasarkan pendapat Yang et al (2019), banyak penelitian telah menunjukkan bahwa faktor organisasi atau situasional termasuk dukungan organisasi dapat mendorong pengembangan kreativitas karyawan. Kemudian dalam penelitian Wen et al (2019) menemukan bahwa *perceived organizational support* memainkan peran

moderasi pada hubungan antara tenaga kerja emosional dan hasilnya seperti kepuasan kerja, kinerja dan kreativitas.

Tabel 1. 2 Tingkat Keterlibatan Kerja

Tingkat Keterlibatan Kerja	
Ya	Tidak
96% (48)	4% (2)

Sumber : Diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan hasil survei dari 50 responden karyawan magang PT Pelabuhan Indonesia menyatakan bahwa faktor terkecil yang mendukung kreativitas karyawan magang adalah kepribadian yang diperoleh sebesar 74%. Berdasarkan pra riset nilai terkecil kedua yang mendukung kreativitas karyawan magang adalah persaingan ketat dengan presentase diperoleh sebesar 90%. Selanjutnya berdasarkan pra riset, presentase paling tertinggi adalah dengan presentase jawaban “YA” sebesar 92%. Hal ini menyatakan bahwa berdasarkan hasil pra riset, faktor tertinggi yang mendukung kreativitas karyawan magang adalah keterlibatan kerja.

Berdasarkan pendapat Bakker et al (2020), keterlibatan kerja berhubungan positif dengan kreativitas, karena karyawan yang terlibat fleksibel dalam pemikiran mereka dan menginvestasikan upaya yang cukup besar dalam pekerjaan mereka. Karyawan magang Karyawan magang yang mampu terlibat dalam pekerjaan, mereka menerima ide-ide baru yang akan mempermudah proses kerja mereka.

Tabel 1. 3 Tingkat Kreativitas Berdasarkan Hasil Wawancara

Tingkat Kreativitas Karyawan Magang

Ya	Tidak
40%	60%

Sumber : Diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel hasil wawancara dari 5 karyawan magang di PT. Pelabuhan Indonesia, tidak semua karyawan magang memiliki jawaban yang sama saat ditanya mengenai kreativitas yang dimilikinya. Sebesar 40% yaitu sebanyak 2 karyawan magang sudah memiliki kreativitas dalam bekerja. Sedangkan sebesar 60% karyawan magang belum dapat memperlihatkan kreativitasnya dalam bekerja. Hal ini berarti tingkat kreativitas karyawan magang di PT. Pelabuhan Indonesia masih tergolong rendah.

Tabel 1. 4 Tingkat Perceived Organizational Support Berdasarkan Wawancara

Tingkat <i>Perceived Organizational Support</i>	
Ya	Tidak
20%	80%

Sumber : Diolah Peneliti, 2023

Tabel diatas menunjukkan hasil presentase tingkat *perceived organizational support* yang diambil dari hasil wawancara karyawan magang PT. Pelabuhan Indonesia. Berdasarkan tabel, diketahui bahwa hanya sebesar 20% karyawan magang yang merasakan dukungan dari perusahaan. Sedangkan, sebesar 80% karyawan magang belum merasakan dukungan yang diberikan perusahaan. *Perceived organizational support* dianggap menjadi faktor penting untuk menghasilkan iklim yang mendukung atau/dan menyediakan sumber daya yang cukup dan diperlukan

untuk kegiatan berbagi pengetahuan, dan untuk kegiatan inovasi berisi ide-ide kreatif (Suifan et al., 2019). Oleh sebabnya itu, semakin tinggi *perceived organizational support* maka akan berpengaruh kepada meningkatnya kreativitas karyawan magang.

Tabel 1. 5 Tingkat Keterlibatan Kerja Berdasarkan Hasil Wawancara

Tingkat Keterlibatan Kerja	
Ya	Tidak
40%	60%

Sumber : Diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil presentase tingkat keterlibatan kerja sebesar 40%, maka diketahui bahwa tingkat keterlibatan karyawan magang di PT. Pelabuhan Indonesia yang masih rendah. Sedangkan, sebesar 60% karyawan magang belum merasakan keterlibatan kerja terhadap pekerjaan dan perusahaan. Dapat diketahui bahwa hasil pra riset kuesioner dan hasil wawancara menunjukkan perbedaan sehingga diperlukannya penelitian lebih lanjut terhadap kreativitas karyawan magang. Adapun perlunya penelitian ini untuk mengukur secara statistik, pengaruh variabel-variabel dan pengaruh keterkaitan variabel satu dengan variabel lainnya.

Dalam penelitian yang dilakukan Ali (2020) pada desainer yang bekerja di Surabaya, hasil temuan penelitiannya menyatakan bahwa *perceived organizational support* tidak mempengaruhi kreativitas. Adapun hasil pengujian dari Wahyuni (2019) yang mengatakan bahwa *perceived organizational support* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap keterlibatan karyawan. Maka sebab itu, output yang diperoleh sebelumnya belum komprehensif dan masih terbatas dalam meneliti dan

mengeksplorasi hubungan antara *perceived organizational support*, melalui keterlibatan kerja sebagai intervening variabel terhadap kreativitas karyawan.

Berdasarkan penjelasan tentang fenomena diatas, di dalam penelitian ini akan mempertanyakan pengaruh *perceived organizational support* terhadap tingkat kreativitas karyawan magang. Adapun keterlibatan kerja yang dapat menjadi faktor pendukung yang positif untuk mendorong kreativitas karyawan magang sehingga dalam prosesnya karyawan magang dapat menjadi kreatif. Selain latar belakang yang telah dijabarkan, bagi peneliti yang juga merupakan karyawan magang di PT. Pelabuhan Indonesia, penelitian ini penting dilakukan untuk menyampaikan kontribusi pentingnya kreativitas karyawan magang untuk PT. Pelabuhan Indonesia yang didukung melalui dukungan atasan dan keterlibatan karyawan magang untuk meningkatkan produktivitas perusahaan.

Berdasarkan fenomena dan pentingnya penelitian ini bagi peneliti maka penelitian ini akan menguji pengaruh signifikansi dari dukungan organisasi terhadap kreativitas karyawan magang melalui keterlibatan kerja sebagai intervening variabel pada PT. Pelabuhan Indonesia. Dengan demikian peneliti mengusung judul “Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Kreativitas Karyawan Magang melalui Keterlibatan Kerja”

1.2 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, dapat dipahami bagaimana permasalahan penelitian ini diketahui berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh langsung *perceived organizational support* terhadap kreativitas karyawan magang PT. Pelabuhan Indonesia?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung *perceived organizational support* terhadap keterlibatan kerja pada karyawan magang PT. Pelabuhan Indonesia?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung keterlibatan kerja terhadap kreativitas karyawan magang PT. Pelabuhan Indonesia?
4. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung *perceived organizational support* terhadap kreativitas karyawan magang melalui keterlibatan kerja PT. Pelabuhan Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka tujuan penelitian yang sesuai dengan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Menganalisis tentang pengaruh langsung *perceived organizational support* terhadap kreativitas karyawan magang PT. Pelabuhan Indonesia.
2. Menganalisis tentang pengaruh langsung *perceived organizational support* terhadap keterlibatan kerja pada karyawan magang PT. Pelabuhan Indonesia.
3. Menganalisis tentang pengaruh langsung keterlibatan kerja terhadap kreativitas karyawan magang PT. Pelabuhan Indonesia.
4. Menganalisis tentang pengaruh tidak langsung *perceived organizational support* terhadap kreativitas karyawan magang melalui keterlibatan kerja PT. Pelabuhan Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Melalui penelitian yang dilaksanakan ini diharapkan dapat memberi manfaat dalam mengembangkan pengetahuan, berikut ini :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi baru dan menambah pengetahuan perusahaan atau organisasi. Dengan selesainya penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan melengkapi hasil penelitian sebelumnya sebagai proksi penelitian dan representasi bagi penelitian terkait persepsi dukungan organisasi, keterlibatan kerja dan kreativitas karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman pengetahuan, pengalaman juga informasi terkait persepsi dukungan organisasi, keterlibatan kerja, dan kreativitas karyawan.

b. Bagi Fakultas Ekonomi Univeristas Negeri Jakarta

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi tambahan bahan referensi atau gambaran, wawasan dan kajian yang berguna bagi Universitas Negeri Jakarta khususnya yang berkaitan dengan dukungan dari supervisor, keterlibatan kerja dan kreativitas karyawan.