

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dunia telah diguncang oleh salah satu virus mematikan yang baru ditemukan dan dapat menular dengan mudah antar manusia yang lebih di kenal dengan nama Coronavirus (COVID-19) dengan penyebaran global, terdeteksi awal di Wuhan, China. Kebanyakan orang yang terinfeksi virus COVID-19 akan mengalami penyakit pernapasan ringan hingga sedang dan sembuh tanpa memerlukan perawatan khusus (Yuliana, 2020). Negara-negara di seluruh dunia tengah memerangi coronavirus atau biasa disebut dengan COVID-19. Virus ini telah membuat ancaman bukan hanya ancaman terhadap sektor kesehatan setiap Negara namun juga mengancam sektor ekonomi (Zulkarnaen, W., et al dalam Rusilowati, 2020). Perekonomian global termasuk Indonesia kini mengalami ketidakpastian dan mengarah pada resesi ekonomi akibat dari pandemi COVID-19. Beberapa Negara seperti Uni Eropa, Jepang, Korea Selatan, AS, dan Hongkong tengah mengalami perlambatan pertumbuhan ekonomi pada Triwulan I dan II tahun 2020 (Wuryandani, 2020). Pandemi menimbulkan efek domino dari kesehatan ke permasalahan sosial dan ekonomi termasuk pelaku usaha. Badan Pusat Statistik mencatat laju pertumbuhan pada Kuartal I 2020 hanya tumbuh 2,97%. Angka ini melambat dari 4,97% pada kuartal IV 2019. Pertumbuhan bahkan jauh di bawah pencapaian Kuartal I 2019 yang mencapai 5,07%. Pada kuartal II Tahun 2020 laju pertumbuhan

ekonomi Indonesia minus 5,32%. Angka itu berbanding terbalik dengan kuartal II tahun 2019 sebesar 5,05% (cnnindonesia.com dalam Wuryandani, 2020).

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik atau biasa disebut BPS pada 34.599 responden dalam lamannya menyebutkan bahwa pelaku usaha yang terdampak pandemi COVID-19 selama 10-16 Juli 2020 menghasilkan data hampir 80% lebih responden mengaku mengalami penurunan pendapatan dimana hal ini berdampak pada penurunan pendapatan yang membuat beberapa perusahaan memutuskan untuk menerapkan PHK, pengurangan rekrutmen, hingga menutup permanen. Sekitar 63 persen perusahaan yang di survei oleh ILO telah mengurangi jumlah pekerja dan banyak perusahaan lainnya yang berencana melakukan hal yang sama. Ketua Asosiasi Penjualan Langsung Indonesia (APLI), Kany V Soemantoro mengatakan, di saat bisnis lain gulung tikar dan mem-PHK karyawan, industri *direct selling* justru eksis selama pandemi COVID-19 ini. Kotler dan Amstrong (2012) menyatakan bahwa pemasaran langsung (*direct selling*) merupakan hubungan langsung dengan konsumen individual untuk mendapatkan respon segera dan mendapatkan loyalitas pelanggan. Sebagaimana yang di katakan oleh Kany V Soemantoro selaku ketua Asosiasi Penjualan Indonesia (APLI) bahwa selama pandemi COVID-19 ini, industri *direct selling* mampu memberikan *income* ke negara Rp 14,7 triliun. Kany V Soemantoro juga

mengungkapkan bahwa semua keberhasilan itu berkat *leader/mitra* usaha/*member* yang selalu melakukan penjualan produk industri.

Perusahaan asuransi merupakan salah satu perusahaan yang menerapkan *direct selling* yang dilakukan oleh karyawan perusahaan asuransi. Produk perusahaan asuransi yang memiliki kontribusi untuk memberikan *income* terbesar pada negara adalah asuransi jiwa unit link. Hal ini di dukung oleh penjelasan Wiroyo Karsono, Ketua Bidang Marketing & Komunikasi AAJI bahwa unitlink mengalami perlambatan sebesar 4,8% *year on year* (yoy). Namun kontribusinya 63,9% dari total pendapatan premi. Sedangkan asuransi tradisional hanya 36.1%. AAJI mencatat, pendapatan premi 58 perusahaan dari 60 perusahaan asuransi jiwa mencapai Rp 133,99 triliun hingga September 2020. Nilai tersebut turun 7,9% yoy dari September 2019 yang sebesar Rp 145,41 triliun. Kontribusi premi dari unitlink semakin membesar dibandingkan kuartal kedua 2020 yang hanya berkontribusi 61,6% dari total pendapatan premi. Sedangkan produk konvensional memberikan sumbangan 38,4% terhadap total premi.

Salah satu perusahaan asuransi yang memiliki produk unit link adalah Sun Life Financial Indonesia. Menurut perhitungan Infobank 4th Unit Link Awards 2019 sun life menduduki posisi kelima sebagai perusahaan asuransi dengan produk unit link terbaik pada tahun 2019. PT Sun Life Financial Indonesia juga memberikan perlindungan kesehatan untuk melindungi dari risiko gangguan kesehatan yang disebabkan virus

corona. Situs resminya mencatat, Sun Life memberikan perlindungan tambahan berupa manfaat tunai sebesar maksimum Rp 10 juta untuk nasabah terinfeksi virus corona. Hanya saja, yang menjadi catatan ini berlaku untuk produk Sun Medical Platinum, Sun Medical Executive (syariah dan konvensional), dan Sun Medical Care.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset yang paling penting dalam suatu organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun yang kecil, karena sumber daya manusia merupakan sumber yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman. Setiap organisasi harus memiliki strategi untuk bisa mempertahankan karyawan yang berkualitas (Raharjo & Witiasuti, 2016). Pada periode ini, lingkungan yang bergejolak, peningkatan persaingan, dan perubahan teknologi yang tidak terduga, membuat manajer menyadari bahwa mereka harus mampu mengembangkan kualitas karyawan agar lebih kreatif (Shalley & Gilson, 2004). Kreativitas dianggap sebagai sumber persaingan dan kekuatan bagi organisasi (Shalley, 1995). Kepemimpinan merupakan salah satu faktor krusial untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia di dalam sebuah organisasi atau perusahaan (Aji & Palupiningdyah, 2016). Pemimpin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kreativitas karyawan. Sebaliknya, pemberdayaan kepemimpinan diarahkan untuk mengembangkan keterampilan kepemimpinan diri di antara pengikut dan

untuk lebih fokus pada memotivasi karyawan untuk pekerjaan mereka (Lee dkk., 2017). Dalam meningkatkan motivasi belajar karyawan, dibutuhkan peran bawahan untuk saling percaya, memperhatikan, dan menjaga atasan. Kepercayaan umumnya dianggap sebagai instrumen yang efektif dan mampu meningkatkan transfer pengetahuan antara pemimpin dan bawahan (Bidault & Castello, 2009). Kepemimpinan, motivasi, pemberdayaan, dan kepercayaan adalah empat faktor penting yang berfungsi sebagai perisai perlindungan terhadap sikap mental karyawan (Papathanasiou et al., 2014). Melihat beberapa teori dan penelitian terdahulu tentang pentingnya kreativitas karyawan yang didukung oleh peran pemimpin pada sebuah organisasi atau perusahaan maka dalam penelitian ini digunakan variabel pemberdayaan kepemimpinan sebagai variabel independen dengan kreativitas karyawan sebagai variabel dependen. Motivasi belajar dan kepercayaan kepada pemimpin digunakan sebagai variabel perantara atau mediasi variabel independen terhadap variabel dependen.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka peneliti tertarik untuk menulis penelitian dengan judul **“ANALISIS PENGARUH PEMBERDAYAAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KREATIVITAS KARYAWAN DENGAN MOTIVASI BELAJAR DAN KEPERCAYAAN KEPADA PEMIMPIN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Kasus Pada Karyawan Perusahaan Asuransi Sun Life Financial Indonesia Regional 3)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka dirumuskan pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah pemberdayaan kepemimpinan berpengaruh terhadap kreativitas karyawan?
2. Apakah pemberdayaan kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi belajar?
3. Apakah motivasi belajar berpengaruh terhadap kreativitas karyawan?
4. Apakah pemberdayaan kepemimpinan berpengaruh terhadap kepercayaan kepada pemimpin?
5. Apakah kepercayaan kepada pemimpin berpengaruh terhadap kreativitas karyawan?
6. Apakah motivasi belajar berperan memediasi pemberdayaan kepemimpinan terhadap kreativitas karyawan?
7. Apakah kepercayaan kepada pemimpin berperan memediasi pemberdayaan kepemimpinan terhadap kreativitas karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Menganalisis dan membahas pengaruh pemberdayaan kepemimpinan terhadap kreativitas karyawan.
2. Menganalisis dan membahas pengaruh pemberdayaan kepemimpinan terhadap motivasi belajar.

3. Menganalisis dan membahas pengaruh motivasi belajar terhadap kreativitas karyawan.
4. Menganalisis dan membahas pengaruh pemberdayaan kepemimpinan terhadap kepercayaan kepada pemimpin
5. Menganalisis dan membahas pengaruh kepercayaan kepada pemimpin terhadap kreativitas karyawan
6. Menganalisis dan membahas pengaruh memediasi motivasi belajar antara pemberdayaan kepemimpinan terhadap kreativitas karyawan.
7. Menganalisis dan membahas pengaruh memediasi kepercayaan kepada pemimpin antara pemberdayaan kepemimpinan terhadap kreativitas karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dibidang sumber daya manusia sebagai acuan studi ilmiah tentang bagaimana pengaruh pemberdayaan kepemimpinan, motivasi belajar, dan kepercayaan kepada pemimpin terhadap kreativitas karyawan pada perusahaan asuransi *Sun Life Financial* Indonesia Regional 3. Selain itu, untuk memberikan informasi, wawasan, bahan referensi, dan bacaan yang diharapkan dapat menambah pengetahuan pembaca.

2. Manfaat Praktisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi perusahaan asuransi dan karyawan guna menambah informasi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kreativitas karyawan sehingga dapat membuat kebijakan yang sesuai dengan kondisi yang ada. Selibhnya penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk penelitian yang akan dibuat selanjutnya.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Untuk memudahkan pemahaman dan memberikan gambaran kepada pembaca, dalam penulisan penelitian ini terdapat lima bab dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab satu menjelaskan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kreativitas karyawan. Dalam penelitian ini digunakan variabel pemerdayaan kepemimpinan seagai variabel x, variabel motivasi belajar dan kepercayaan kepada pemimpin sebagai variabel z. Pada bab ini juga dipaparkan rumusan msalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi yang dibahas pada setiap bab.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab dua berisi tinjauan pustaka yang mebahas tentang landasan teori mengenai pemberdayaan kepemimpinan, motivasi belajar, kepercayaan kepada pemimpin, dan kreativitas karyawan.

Dalam bab ini juga dijelaskan tentang penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, dan kerangka pemikiran teoritis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab tiga berisi metode penelitian yang menguraikan tentang jenis penelitian, populasi dan sampel, data dan sumber data, definisi operasional dan pengukuran variabel, dan metode analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab empat berisi tentang hasil penelitian dan pembahasan yang menjelaskan deskripsi objek penelitian, analisis data dan interpretasi hasil olah data.

BAB V : PENUTUP

Bab lima berisi penutup yang mendeskripsikan kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN