

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seluruh organisasi atau kelembagaan mengharapkan kinerja efektif dan optimal dari pegawai untuk merealisasikan tujuan lembaga karena kerap kali lembaga tersebut menghadapi banyak masalah yang berhubungan tentang sumber daya manusia (SDM). Persoalan sumber daya manusia (SDM) merupakan persoalan khusus bagi manajemen lembaga karena kesuksesan manajemen dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia. Lembaga juga harus memerhatikan setiap bagian yang ada dalam diri pegawai supaya terciptakan suatu sumber daya manusia (SDM) yang baik. Selain itu, umumnya mutu pelayanan terhadap masyarakat yang diberikan oleh penyelenggaraan pemerintah harus menunjukkan peningkatan yang didasarkan oleh kondisi sebelumnya dengan rencana untuk mengatur perubahan dalam merespon perubahan tersebut (Furqoni, 2014 dalam Liana dan Mubaraq, 2023).

Peran kreativitas penting dalam lembaga sebagai upaya mengonsep ulang pengetahuan pada pikiran-pikiran individu yang membebaskan diri dalam berfikir secara lebih luas untuk mengembangkan ide-ide baru. Serta menghasilkan hal-hal yang membawa perubahan dari pihak eksternal untuk mengembangkan ide yang bermanfaat. Jika pegawai memiliki kreativitas yang tinggi akan merangsang inovasi pada lembaga untuk membuat lembaga tetap bekerja secara efektif, menambah *value* baru dalam bidang pelayanan masyarakat, dan meningkatkan perkembangan efektivitas kerja (Rompas, Pio dan Rumawas, 2020),

Faktor yang dapat memengaruhi kreativitas kerja adalah *job crafting* (Aini 2022). Karena, dalam melakukan suatu pekerjaan perlu beradaptasi dengan tugas yang akan dilimpahkan kepada pegawai sangat krusial untuk mendapatkan cara agar sumber daya manusia yang dipunyai bisa digunakan untuk menakar tuntutan yang akan dilaksanakan dalam lembaga tersebut. Sehingga, upaya yang dapat dilaksanakan untuk mengatasi hal ini yakni perlu diimplementasikan *job crafting*.

Tian, Wang dan Rispens (2021) menjelaskan bahwa *job crafting* dapat merangsang pegawai untuk menumbuhkan kreativitas, selain itu juga *job crafting* berperan dalam mengatur proses kreativitas dan juga digunakan sebagai strategi yang bermanfaat untuk mengatasi dinamika dalam pekerjaan. Dengan demikian, *job crafting* jika dikaitkan dengan cara kerja pegawai dapat merangkai ulang tugas serta tanggung jawab dengan optimal, dan memodifikasi pekerjaan serta sikap interpersonal bersama teman kerja pada dunia pekerjaan. Pegawai yang mengimplementasikan *job crafting* dalam pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang lebih maksimal dan efisien, juga *job crafting* dapat memberikan energi pegawai untuk mengubah karakteristik pekerjaan untuk mencapai tujuan dan hasil yang diinginkan (Tims, Bakker, dan Derks, 2016)

Penelitian Woodman, Sawyer, dan Griffin (1993) menunjukkan bahwa pribadi yang ekstrovert dan fleksibel memiliki kecenderungan lebih kreatif. *Job crafting* dan kreativitas pegawai merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam lembaga, pegawai yang memiliki kreativitas yang tinggi atau yang sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi, *job crafting* akan berperan aktif dalam lingkup lingkungan kerja mereka untuk beradaptasi dengan pekerjaan yang telah menjadi tugasnya dan tanggungjawabnya (Wrzesniewski dan Dutton, 2001).

Job crafting merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan untuk memengaruhi kreativitas pegawai. Hasil ini sesuai dengan penelitian Nur Aini (2022) mengungkapkan bahwa *job crafting* dapat meningkatkan kreativitas pegawai PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dikerjakan Tian, Wang dan Rispens (2021) menemukan bahwa *job crafting* berkaitan secara positif terhadap kreativitas pegawai perusahaan energi di China.

Badan Pusat Statistik (BPS) yaitu salah satu Lembaga Pemerintah Non Kementerian (LPNK) yang mempunyai tanggungjawab membantu dan melaksanakan tugas langsung dari Presiden. BPS sebelumnya adalah Biro Pusat Statistik, yang didirikan berdasar pada UU Nomor 6 Tahun 1960 mengenai Sensus dan UU Nomor 7 Tahun 1960 tentang statistik. Selanjutnya disahkan UU Nomor

16 Tahun 1997 sebagai ganti kedua Undang Undang diatas. Didasarkan dengan hal tersebut jadi secara formal nama Biro Pusat Statistik diubah menjadi Badan Pusat Statistik. Dasar pemilihan lokasi tersebut karena untuk mencukupi jumlah sampel yang dibutuhkan dan untuk memenuhi berbagai karakteristik responden. Dengan demikian maka penelitian mengenai pengaruh *job crafting* terhadap kreativitas pegawai dapat didukung oleh kualitas data yang baik.

Dari wawancara (terlampir) bersama salah satu pegawai BPS, peneliti mendapatkan keterangan mengenai kreativitas pegawai yang terbatas dikarenakan adanya, rotasi, serta mutasi yang cukup berkala dilakukan. Selain itu juga ada beberapa pegawai senior yang telah purna tugas. Hal tersebut menyebabkan pegawai dituntut untuk beradaptasi di lingkungan kerja yang baru karena seringnya rotasi, mutasi, dan promosi dilakukan. Pekerjaan yang harus diselesaikan dengan waktu terbatas terpaksa terhambat karena pegawai yang belum terbiasa di bidang kerja yang baru. Dan dapat disimpulkan menjadi permasalahan dalam mencapai tujuan lembaga (Sumber: ppid.bps.go.id, 2023).

1.2 Rumusan Masalah

Setelah menjabarkan latar belakang masalah dalam penelitian maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu apakah *job crafting* berpengaruh signifikan positif terhadap kreativitas pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Se-Madiun dan Kabupaten Ngawi?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini yakni untuk menganalisis signifikansi pengaruh positif *job crafting* terhadap kreativitas pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Se-Madiun dan Kabupaten Ngawi.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberi saran Badan Pusat Statistik (BPS) Se-Madiun dan Kabupaten Ngawi dalam menambah serta mengetahui secara lebih jauh tentang *job crafting* dan meningkatkan kreativitas pegawai.

2. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran serta pengembangan ilmu pengetahuan di dalam bidang sumber daya manusia, dengan materi *job crafting* dan kreativitas pegawai. Dengan demikian dapat menjadi acuan bagi peneliti yang akan datang dengan materi yang serupa.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika dalam penulisan skripsi ini dijabarkan sebagai berikut :

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab pendahuluan memuat tentang penjabaran latar belakang penelitian dan judul, perumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Bab tinjauan pustaka berisi penguraian tentang variabel dalam penelitian, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, serta kerangka penelitian.

BAB 3 METODE PENELITIAN

Bab metode penelitian memuat penjelasan tentang desain penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional dan pengukuran variabel, jenis dan sumber data, alat metode pengumpulan data, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel dan metode analisis data seperti apa yang dilakukan.

BAB 4 ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum objek penelitian, deskripsi data, hasil analisis data, dan pembahasan.

BAB 5 KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

Kesimpulan, keterbatasan, dan saran dibahas di dalam bab ini.