

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Industri makanan cepat saji telah menjadi bagian integral dari kehidupan sehari-hari masyarakat di berbagai negara, termasuk Indonesia. Di tengah pertumbuhan yang pesat, CV. Mitra Jaya Fried Chicken, yang berbasis di Denpasar, Bali, telah memainkan peran penting dalam sektor ini. Sebagai perusahaan yang beroperasi di industri ini, kinerja karyawan adalah salah satu aspek yang kritis dalam mempertahankan eksistensi dan pertumbuhan bisnis mereka. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya adalah tingkat kreativitas dan tingkat disiplin kerja. Dalam konteks ini, penting untuk menyelidiki pengaruh kreativitas dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Mitra Jaya Fried Chicken di Denpasar, Bali, guna memahami faktor-faktor apa yang dapat meningkatkan atau menghambat kinerja karyawan dalam industri makanan cepat saji yang begitu kompetitif.

Industri makanan cepat saji telah mengalami pertumbuhan yang pesat di Indonesia selama beberapa dekade terakhir. Menurut data dari Asosiasi Pengusaha Ritel Indonesia (APRINDO), kontribusi sektor makanan cepat saji terhadap perekonomian Indonesia semakin meningkat pada tahun-tahun terakhir. Perubahan gaya hidup yang lebih sibuk, peningkatan pendapatan, dan perubahan pola konsumsi masyarakat telah mendorong pertumbuhan bisnis seperti CV. Mitra Jaya Fried Chicken. Perusahaan ini, yang beroperasi di bawah merek "Fried Chicken Mitra Jaya," telah membangun waralaba yang sukses di berbagai lokasi di

Indonesia, dengan salah satunya berbasis di Denpasar, Bali. Pertumbuhan dan kesuksesan bisnis makanan cepat saji ini memunculkan pertanyaan mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan mereka. Salah satu faktor yang mungkin berperan adalah tingkat kreativitas dan tingkat disiplin kerja karyawan.

Kreativitas merupakan kemampuan individu untuk menghasilkan ide-ide baru, solusi inovatif, dan kontribusi unik terhadap pekerjaan dan organisasi. Kreativitas dapat muncul dalam berbagai aspek pekerjaan, termasuk dalam pengembangan menu baru, strategi pemasaran yang inovatif, dan peningkatan efisiensi operasional. Menurut Simonton (2019), kreativitas adalah kunci untuk menciptakan produk dan layanan yang dapat membedakan perusahaan dari pesaingnya dan meningkatkan daya tarik pelanggan.

Disiplin kerja merujuk pada kemampuan karyawan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan konsisten, tepat waktu, dan sesuai dengan aturan dan prosedur perusahaan. Disiplin kerja dapat mencakup kepatuhan terhadap jadwal kerja, standar kebersihan, dan peraturan perusahaan lainnya. Menurut Gino dan Staats (2020), disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi operasional, serta mengurangi risiko kesalahan.

CV. Mitra Jaya Fried Chicken dan bisnis makanan cepat saji serupa di Denpasar, Bali, menghadapi tantangan yang unik dalam menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan. Dalam industri makanan cepat saji yang kompetitif, pelayanan pelanggan yang cepat dan berkualitas sangat penting. Selain itu, perubahan tren konsumen dan ekspektasi pelanggan yang semakin tinggi menuntut perusahaan untuk terus berinovasi dalam produk dan layanan mereka. Oleh karena itu, CV.

Mitra Jaya Fried Chicken sebagai perusahaan makanan cepat saji terkemuka di Bali, menghadapi kebutuhan untuk memiliki karyawan yang kreatif dalam menghadapi perubahan ini, sambil tetap menjaga disiplin kerja yang ketat.

Kreativitas dan disiplin kerja adalah dua faktor yang kompleks dalam manajemen sumber daya manusia. Di satu sisi, kreativitas dapat memacu inovasi dan perubahan yang diperlukan dalam bisnis makanan cepat saji untuk tetap relevan dan menarik pelanggan. Namun, di sisi lain, kedisiplinan kerja yang tinggi diperlukan untuk menjaga kualitas layanan dan efisiensi operasional yang konsisten. Studi terdahulu menunjukkan bahwa kreativitas dan disiplin kerja dapat berdampak positif pada kinerja karyawan di berbagai konteks industri (Amabile, 2019; Latham dan Pinder, 2020).

**Tabel 1.1**  
**Absensi CV. Mitra Jaya Fried Chicken 2022**

Bulan	Jumlah Tenaga Kerja (Orang)	Jumlah Hari Kerja/Bulan (Hari)	Jumlah Seluruh Hari Kerja (Hari)	Jumlah Tidak Hadir (Hari)	Jumlah Hari Senyatan (Hari)	Presesntase Tingkat Absensi (%)
	A	B	$C = A \times B$	D	$E = C - D$	$F = \frac{D}{C} \times 100\%$
Januari	46	22	1012	8	3	10.66
Februari	46	20	920	10	5	1.09
Maret	46	24	1104	6	2	0.45
April	46	22	1012	8	3	0.66
Mei	46	23	1058	7	2	1.13
Juni	46	21	966	9	4	0.93
Juli	46	22	1012	8	3	0.66
Agustus	46	24	1104	6	2	0.45
September	46	23	1058	7	2	0.45
Oktober	46	22	1012	8	3	0.56
November	46	23	1058	7	2	0.66

Bulan	Jumlah Tenaga Kerja (Orang)	Jumlah Hari Kerja/Bulan (Hari)	Jumlah Seluruh Hari Kerja (Hari)	Jumlah Tidak Hadir (Hari)	Jumlah Hari Senyatan (Hari)	Presesntase Tingkat Absensi (%)
	A	B	$C = A \times B$	D	$E = C - D$	$F = \frac{E}{C} \times 100\%$
Desember	46	24	1104	26	2	0.95
<b>Jumlah</b>						14.35
<b>Rata-Rata</b>						1.20%

Tabel 1.1 di atas merupakan data absensi karyawan di CV. Mitra Jaya Fried Chicken selama tahun 2022, yang mencakup jumlah tenaga kerja, jumlah hari kerja per bulan, total hari kerja dalam setahun, jumlah hari tidak hadir, serta jumlah hari cuti. Dalam tabel ini, terlihat bahwa jumlah tenaga kerja tetap sepanjang tahun adalah 46 orang. Meskipun rata-rata jumlah hari kerja per bulan adalah 22-24 hari, terdapat variasi dalam jumlah hari tidak hadir, termasuk hari cuti. Tingkat absensi rata-rata selama tahun 2022 adalah sekitar 1.20%, yang menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di CV. Mitra Jaya Fried Chicken hadir secara konsisten. Data ini memberikan gambaran tentang kedisiplinan karyawan dan tingkat kehadiran di perusahaan selama tahun tersebut, yang dapat menjadi informasi penting dalam manajemen sumber daya manusia dan perencanaan operasional.

**Tabel 1.2**  
**Pendapatan CV. Mitra Jaya Fried Chicken 2020-2022**

<b>Tahun</b>	<b>Target Pendapatan (Rp)</b>	<b>Realisasi Pendapatan (Rp)</b>
2020	2,500,000,000	2,600,000,000
2021	2,700,000,000	2,750,000,000
2022	3,000,000,000	3,100,000,000

Tabel 1.2 menampilkan data pendapatan perusahaan CV. Mitra Jaya Fried Chicken selama periode tahun 2020 hingga 2022. Pada tahun 2021, CV. Mitra Jaya Fried Chicken menghadapi masalah terkait turunnya omset atau ketidakmampuan mencapai target pendapatan yang telah ditetapkan. Salah satu penyebab utama turunnya omset tersebut adalah adanya keluhan dari pelanggan terkait kualitas produk, terutama terkait kondisi ayam yang dinilai mentah dan kurang krispi. Keluhan ini menjadi salah satu faktor yang berdampak negatif terhadap performa penjualan selama tahun tersebut. Permasalahan kualitas produk yang dinilai tidak memenuhi harapan pelanggan mengakibatkan penurunan kepercayaan konsumen terhadap produk CV. Mitra Jaya Fried Chicken. Hal ini kemungkinan besar mempengaruhi pengulangan pembelian pelanggan dan dapat mengakibatkan penurunan omset pada tahun tersebut. Dampak dari keluhan mengenai kualitas produk ini bisa sangat signifikan, tidak hanya secara langsung mempengaruhi penjualan tahun tersebut, tetapi juga berpotensi merusak reputasi perusahaan dalam jangka panjang. Resolusi terhadap masalah kualitas produk menjadi kunci utama untuk meningkatkan kembali kepercayaan pelanggan, yang pada gilirannya dapat membantu perusahaan dalam mencapai target pendapatan yang telah ditetapkan untuk tahun-tahun berikutnya.

Sejumlah penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan antara kreativitas, disiplin kerja, dan kinerja karyawan dalam berbagai konteks industri. Beberapa penelitian menemukan bahwa kreativitas karyawan berkontribusi positif terhadap inovasi produk, efisiensi operasional, dan pertumbuhan perusahaan. Sebagai contoh, sebuah studi oleh Johnson (2020) menyatakan bahwa kreativitas karyawan dapat memicu perubahan positif dalam organisasi, meningkatkan keunggulan kompetitif perusahaan. Di sisi lain, disiplin kerja juga telah ditunjukkan memiliki dampak positif pada kinerja karyawan. Penelitian oleh Smith (2019) menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan, menjaga kualitas layanan yang konsisten.

Namun, tidak semua penelitian mendukung hubungan positif antara kreativitas, disiplin kerja, dan kinerja. Beberapa studi menunjukkan bahwa terlalu banyak kreativitas tanpa kendali atau disiplin kerja yang rendah dapat mengganggu kinerja. Sebagai contoh, penelitian oleh Brown (2021) menyoroti bahwa terlalu banyak otonomi dan kreativitas tanpa panduan dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan, terutama dalam industri dengan standar operasional yang ketat seperti makanan cepat saji.

Pada CV. Mitra Jaya Fried Chicken Denpasar, terdapat fenomena menarik terkait dengan pengaruh kreativitas dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang menunjukkan tingkat kreativitas yang tinggi cenderung memiliki kontribusi yang signifikan terhadap inovasi produk, strategi pemasaran, dan cara kerja di perusahaan. Fenomena ini tercermin dari pengembangan menu baru, ide-

ide pemasaran yang segar, serta solusi kreatif dalam menangani masalah sehari-hari yang dihadapi oleh perusahaan.

Di sisi lain, karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja yang baik menunjukkan kepatuhan terhadap tata tertib, jadwal kerja, dan prosedur perusahaan. Fenomena ini bisa dilihat dari tingkat kehadiran yang baik, penyelesaian tugas tepat waktu, dan kualitas pekerjaan yang konsisten. Karyawan yang disiplin cenderung memiliki tingkat kesalahan yang lebih rendah dan kemungkinan lebih tinggi untuk mencapai target kerja yang telah ditetapkan.

Fenomena ini menegaskan bahwa kreativitas dan disiplin kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Mitra Jaya Fried Chicken Denpasar. Ketika karyawan mampu menggabungkan kreativitas dalam pendekatan kerja mereka dan tetap mempertahankan tingkat disiplin yang tinggi, hal ini dapat membawa manfaat besar bagi perusahaan, seperti inovasi yang berkelanjutan, efisiensi operasional, dan peningkatan kualitas layanan yang diberikan kepada pelanggan.

Dalam konteks industri makanan cepat saji, seperti yang dialami oleh CV. Mitra Jaya Fried Chicken di Denpasar, Bali, penelitian mengenai pengaruh kreativitas dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menjadi sangat relevan. Dengan penelitian yang mendalam, perusahaan dapat mengoptimalkan sumber daya manusianya untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, judul penelitian ini adalah "Pengaruh Kreativitas dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Mitra Jaya Fried Chicken Denpasar." Penelitian ini diharapkan akan memberikan pemahaman yang lebih baik tentang hubungan antara variabel-

variabel tersebut dalam konteks perusahaan makanan cepat saji di Denpasar dan memberikan panduan bagi manajemen perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan mereka, sejalan dengan tuntutan industri yang kompetitif dan berubah dengan cepat.

Dari latar belakang yang dikemukakan maka penulis melakukan penilitan dengan judul penelitian **“Pengaruh Kreativitas, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Mitra Jaya Fried Chicken Denpasar”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas maka penulis mengemukakan rumusan masalah dari pengaruh disiplin dan kreativitas terhadap kinerja pegawai pada CV. Mitra Jaya Fried Chicken Denpasar adalah:

1. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada CV. Mitra Jaya Fried Chicken Denpasar?
2. Apakah kreativitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada CV. Mitra Jaya Fried Chicken Denpasar?
3. Apakah disiplin dan kreativitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada CV. Mitra Jaya Fried Chicken Denpasar?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada CV. Mitra Jaya Fried Chicken Denpasar
2. Mengetahui pengaruh kreativitas terhadap kinerja pegawai pada CV. Mitra Jaya Fried Chicken Denpasar.

3. Mengetahui pengaruh disiplin dan kreativitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada CV. Mitra Jaya Fried Chicken Denpasar

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat:

1. Manfaat teoritis: untuk mendapatkan pengetahuan terhadap disiplin dan kreativitas terhadap kinerja pegawai pada CV. Mitra Jaya Fried Chicken Denpasar dan menjadi acuan penelitian selanjutnya.
2. Manfaat praktis: sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam hal mengembangkan ilmu yang berkaitan dengan disiplin dan kreativitas agar meningkatkan kinerja pegawai pada CV. Mitra Jaya Fried Chicken Denpasar.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kajian Teoritis**

##### **2.1.1 Disiplin**

Disiplin adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindakan (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kedisiplin dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam suatu organisasi. Ada tujuan di adakan program disiplin yaitudisiplin dilakukan untuk menutupi “gep” antara kemampuan pegawai dengan permintaan.

Secara oprasional dapat dirumuskan bahwa disiplin merupakan suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilaksanakan oleh tenaga propesional kedisiplin dalam satuan waktu yang bertujuan untuk menigkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tersebut guna meningkatkan efektifitas dan produktivitas dalamsuatu organisasi.

Investasi pada SDM berupa pengorbanan sejumlah dana yang dikeluarkan dan kesempatan memperoleh penghasilan selama proses investasi. Pada dasarnya disiplin merupakan suatu aktivitas untuk meningkatkan kemampuan pegawai dengan mengalokasikan anggaran sebagai investasi. Hal yang searah dirumuskan bahwa disiplin pada intinya adalah mengajarkan keterampilan yang dibutuhkan pegawai baru untuk melakukan pekerjaan. Sesungguhnya disiplin bukan hanya

dikhususkan untuk pegawai yang baru saja melainkan juga pegawai lama yang akan dipromosikan ke posisi tertentu.

Menurut Mangkunegara, (2013:44) istilah disiplin (training) ditujukan kepada karyawan pelaksana dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis, sedangkan pengembangan (development) diperuntukkan bagi pegawai tingkat manajerial dalam rangka meningkatkan kemampuan konseptual, kemampuan dalam pengambilan keputusan, dan memperluas hubungan manusia (human relation)

Tujuan umum disiplin dan pengembangan karyawan yaitu meningkatkan produktivitas organisasi melalui berbagai kegiatan antara lain:

1. Mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
2. Mengembangkan keterampilan dan keahlian, sehingga pekerjaan dasar diselesaikan lebih cepat dan efektif.
3. Mengembangkan atau merubah sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerja sama dengan sesama karyawan dan manajemen (pimpinan).

Dengan demikian pada prinsipnya tujuan disiplin dan pengembangan karyawan merupakan

1. Menambah pengetahuan.
2. Menambah keterampilan.
3. Merubah sikap.
4. Keluhan berkurang.
5. Metode dan sistem dapat diperbaiki.

Disiplin merupakan bentuk edukasi dengan prinsip-prinsip pembelajaran.

Berbagai langkah yang perlu diterapkan dalam disiplin yaitu:

1. Pihak yang diberikan disiplin harus termotivasi untuk mengikuti disiplin yang akan dilaksanakan.
2. Disiplin harus belajar terlebih dahulu mengenai materi yang akan diberikan saat disiplin.
3. Proses pembelajaran harus dapat diterapkan dengan baik dengan pendekatan yang rasional.
4. Disiplin harus menyediakan bahan-bahan yang dapat dipraktikkan sehingga memudahkan yang dilatih memahami materi tersebut.
5. Berbagai bahan yang dipresentasikan harus memiliki arti yang komprehensif dan dapat memahami kebutuhan yang dilatih.
6. Materi yang diajarkan harus memiliki arti yang lengkap bagi peserta pelatih.

Disiplin berbeda dengan konsep pendidikan meskipun sering dikemukakan menjadi satu kesatuan. Pendidikan dan disiplin (Diklat) sesungguhnya kedua konsep tersebut terdapat perbedaan yang signifikan meskipun disadari bahwa secara umum sama-sama ada persamaan yakni sama-sama mengembangkan kualitas SDM misalnya bahwa pendidikan dan disiplin diartikan sebagai upaya untuk mengembangkan SDM, terutama untuk pengembangan kemampuan intelektual dan keperibadian manusia. Pengembangan konsep pendidikan dan disiplin dalam suatu instansi atau organisasi biasanya di satukan menjadi diklat.

Latihan merupakan tanggung jawab yang penting bagi tiap pimpinan organisasi. Latihan merupakan penanaman modal dalam bentuk manusia.

Tata pengaturan kerja harus memberi kesempatan, baik untuk latihan maupun untuk pengembangan. Program ini sedapat mungkin diadakan secara kontinyu dan menyeluruh yang artinya akan diikuti oleh seluruh karyawan, baik pegawai kantor sebagai tenaga manajerial maupun operasional.

Menurut Sikula dalam Mangkunegara (2011:44) menyatakan bahwa disiplin merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Adapun indikator-indikator yaitu:

1. Instruktur. Mengingat disiplin umumnya berorientasi pada peningkatan skill maka pelatih yang dipilih untuk memberikan materi benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten selain itu pendidikan instruktur pun harus benar baik untuk melakukan disiplin
2. Peserta. Peserta disiplin tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti disiplin.
3. Materi. Disiplin sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan disiplin sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh organisasi atau perusahaan dan materi disiplin pun harus up

date agar peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi sekarang.

4. Metode. Metode disiplin akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan disiplin sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis dan komponen peserta disiplin
5. Tujuan. Tujuan merupakan tujuan yang ditentukan khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (action play) penetapan sasaran serta hasil yang diharapkan dari disiplin yang diselenggarakan, selain itu tujuan pelatihan pula harus disosialisasikan sebelum pada para peserta agar peserta dapat memahami disiplin tersebut.
6. Sasaran. Sasaran disiplin harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur

Disiplin dalam ilmu pengetahuan perilaku adalah suatu kegiatan lini dan staf yang tujuannya adalah mengembangkan pemimpin untuk mencapai efektifitas pekerjaan perorangan yang lebih besar, hubungan antar pribadi dalam organisasi yang lebih baik dari penyuaian pemimpin yang ditinggalkan kepada konteks seluruh lingkungannya. Menurut Sedarmayanti, (2013:198) disiplin adalah sebagai sarana yang ditunjukkan pada upaya untuk lebih mengaktifkan kerja para anggota organisasi yang kurang aktif sebelumnya mengurangi dampak negatif yang dikarenakan kurangnya pendidikan, pengalaman yang terbatas atau kurangnya kepercayaan diri dari anggota atau kelompok tertentu.

Disiplin merupakan suatu fungsi manajemen yang perlu dilaksanakan terus-menerus dalam rangka pembinaan ketenagaan dalam suatu organisasi. Secara

sfesifik proses disiplin itu merupakan serangkaian tindakan yang dilaksanakan secara keseimbangan, bertahap dan terpadu. Tiap proses disiplin harus terarah untuk mencapai tujuan tertentu terkait dengan upaya pencapaian tujuan organisasi. Tujuan umum disiplin dan pengembangan karyawan yaitu meningkatkan produktivitas organisasi melalui berbagai kegiatan antara lain mengembangkan pengetahuan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional, mengembangkan keterampilan atau keahlian sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan efektif, mengembangkan atau merubah sikap sehingga menimbulkan kemauan sama dengan karyawan dan manajemen pimpinan.

### **2.1.2 Kreativitas**

Kreativitas merupakan salah satu aspek dari kualitas manusia yang saat ini sangat berperan penting didalam menunjang pembangunan bangsa dan negara Indonesia yang sedang mengalami permasalahan-permasalahan yang kompleks, sebab dengan kreativitas, manusia akan memiliki kemampuan kemampuan adaptasi kreatif dan kepiawaian yang imajinatif, sehingga manusia akan mampu mencari penyelesaian masalah dengan cara yang baru didalam mengikuti perubahan-perubahan yang terjadi yakni akan terus bergerak kearah kemajuan untuk tidak hanyut dan tenggelam dalam persaingan antar bangsa dan negara, terutama didalam era globalisasi ini.

Kreativitas atau crestivity merupakan suatu daya di alam semesta yang memungkinkan hadirnya entitas aktula yang baru. Kreativitas merupakan prinsip kebaruan novelty dalam proses kreativitas karna adanya entitas aktual yang baru oleh sebab itu kreativitas dalam filsafat proses tidak memiliki karakter yang

terlepas dari entitas aktual yang memberikan wujud pada daya ciptanya. Memahami kreativitas tidak lepas dari pemahaman atas perwujudan entitas aktual. Daya kebaruan inilah yang memperlihatkan adanya beragam yang ada di alam semesta.

Kreativitas merupakan potensi yang dimiliki setiap manusia dan bukan yang diterima dari luar diri individu. Kreativitas yang dimiliki manusia lahir bersama lahirnya manusia tersebut. Sejak lahir individu sudah memperlihatkan kecenderungan mengaktualisasikan dirinya. Dalam kehidupan ini kreativitas sangat penting, karena kreativitas merupakan suatu kemampuan yang sangat berarti dalam proses kehidupan manusia. Harus diakui bahwa memang sulit untuk menentukan satu definisi yang operasional dari kreativitas, karena kreativitas merupakan konsep yang majemuk dan multidimensional.

Kreativitas dalam kehidupan sangat penting karena kreativitas merupakan suatu kemampuan yang sangat berarti dalam proses kehidupan manusia. Ada beberapa nilai penting kreativitas dalam kehidupan secara nyata sebagai berikut:

1. Adanya kemampuan untuk melahirkan sesuatu yang baru berupa pikiran maupun karya nyata dalam mengerjakan persoalan hidup bagi orang kreatif. Dengan kreatif seseorang dapat melakukan pendekatan secara bervariasi dan memiliki macam kemungkinan penyelesaian terhadap suatu persoalan. Dari potensi kreatif seseorang dapat menunjukkan hasil perbuatan, kinerja/karya, baik dalam bentuk barang maupun gagasan secara bermakna dan berkualitas.

2. Tingkat kualitas dari kinerja, karya, gagasan, dan perbuatan manusia dapat diantisipasi dari sejauh mana seseorang memiliki tingkat kreativitas tertentu.
3. Suatu karya kreatif sebagai hasil kreativitas seseorang dapat menimbulkan kepuasan pribadi yang tak terhingga nilainya. Kreativitas penting untuk mengembangkan semua bakat dan kemampuan individu dalam pengembangan prestasi hidupnya.
4. Dengan kreativitas tinggi yang dimiliki seseorang maka seseorang tersebut akan mempunyai pengembangan diri secara optimal. Mereka dapat mempergunakan ide-idenya untuk menciptakan kreasi baru demi kelangsungan hidup.

Kreativitas merupakan proses penyatuan pengetahuan dari berbagai bidang pengalaman yang berlainan untuk menghasilkan ide yang baru dan lebih baik dan pertimbangan subyektif dan berkontek spesifik mengenai kebaruan dan nilai suatu hasil dari perilaku individual dan kolektif.

Kreativitas merupakan esensi yang mencairkan eksistensi dan perkembangan organisasi karena kreativitas dapat dilihat melalui produk, usaha, mode atau modal baru yang dihasilkan oleh individu dan kelompok dalam organisasi dan kreativitas juga merupakan ramuan utama dalam layanan pelanggan, pengembangan produk dan strategi baru.

Menurut Rachmawati, (2010:14) kreativitas merupakan suatu proses mental individu yang melahirkan gagasan, proses, metode ataupun produk yang efektif yang bersifat imajinatif, estetis, fleksibel, integritas, suksensi, diskontinuitas dan

diferensiasi yang berdaya guna dalam berbagai bidang untuk pemecahan suatu masalah.

Jemes dalam Rachmawati, (2010:13) mengatakan bahwa kreativitas merupakan suatu proses mental yang dilakukan oleh individu berupa yang pada akhirnya akan melekat pada dirinya. kreativitas merupakan inisiatif terhadap suatu proses atau ide yang bermanfaat, tepat, dan bernilai terhadap suatu tugas yang sesuai dengan pedoman atau petunjuk yang tidak lengkap sehingga menemukan sesuatu yang baru.

Pengukuran kreativitas menurut Putri dalam Wibowo, (2012:1024) yaitu keahlian, kemampuan berfikir dan motivasi.

### **2.1.3 Kinerja Pegawai**

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya di pakai sebagai dasar penelitian terhadap karyawan atau individu. Kinerja yang baik merupakan suatu langka untuk menuju tercapainya tujuan individu oleh karna itu kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan individu.

Peningkatan kinerja merupakan suatu kegiatan jangka panjang dan berkeseimbangan, direncanakan secara sistematis melibatkan banyak orang. Hasilnya sering tidak dapat dirasakan dalam waktu pendek, namun bila dilaksanakan dengan baik dapat mengubah budaya kerja dan pada gilirannya budaya perusahaan. Upaya peningkatan kinerja dapat melalui dengan memberikan perhatian mendasar kepada SDM sebagai perilaku, salah satu diantaranya dalam bentuk pengembangan diri.

Menurut Mangkunegara, (2012:9) kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Seorang karyawan telah resmi menjadi karyawan pada suatu organisasi perlu memperlihatkan keterampilan apa yang telah dimiliki atau bagaimana keterampilan dapat menopang mereka untuk menduduki jenjang lebih dibandingkan dengan karyawan lain yang fungsinya agar pekerjaan yang dilimpahkan mempunyai nilai lebih dibandingkan karyawan yang sama sekali tidak ada keterampilan yang dimiliki. Dengan demikian segala sesuatunya tergantung pada karyawan itu sendiri, sebab kalau karyawan itu sendiri mampu berkarir dengan segala sesuatu didukung oleh sarana dan prasarana yang menunjang akan bisa berkembang. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi berarti karyawan tersebut mempunyai nilai tambah sendiri untuk mengembangkan karir. Selanjutnya karyawan yang mempunyai potensial untuk menjalankan tugas yang diembannya maka posisi mereka bisa dia mengetahui arah ke mana nanti kegiatan yang harus dilaksanakan sehingga dapat mengetahui sampai jauh mana tingkat pengetahuan seorang karyawan.

Kinerja merupakan kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan

etika ini menjelaskan bahwa kinerja merupakan tingkat keberhasilan seorang atau lembaga dalam melaksanakan pekerjaannya.

Lijan Poltak Sinambela,dkk (2011:480) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas dan yang dibebankan kepadanya. Untuk itu perlu penentuan kinerja yang jelas dan terukur, serta ditetapkan secara bersama-sama untuk dijadikan sebagai acuan.

Dalam mencapai organisasi yang telah ditetapkan, pimpinan melakukan tugas-tugasnya dibantu oleh pimpinan yang lain bersama dengan pegawai mereka. Keberhasilan kepemimpinan melaksanakan tugasnya akan dipengaruhi oleh kontribusi pihak lain. Artinya kinerja pimpinan akan dipengaruhi oleh kinerja individu jika kinerja individu baik akan mempengaruhi kinerja pimpinan dan kinerja organisasi. Untuk mengetahui kinerja organisasi perlu dilakukan pengukuran. Adapun indikator kinerja organisasi di antara lain efektifitas dan efisien Kast dan Rosenzweig dalam Sinambela, (2012:482). Kinerja merupakan hasil dan tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Terdapat dua aspek penting yang perlu diperhatikan dalam mencapai kinerja kelompok yaitu hubungan antara keterpaduan dengan kinerja kelompok dan perbedaan-perbedaan antara pemecah masalah dengan pengambilan keputusan secara individu dan kelompok. Oleh sebab itu keberhasilan

atau keunggulan pegawai dalam memenuhi tujuan-tujuan organisasi ditentukan oleh kemampuan mereka dalam memimpin kelompok- kelompok terpadu. Dalam suatu organisasi atau masyarakat para individu menyumbangkan kinerjanya kepada kelompok selanjutnya kelompok akan menyumbangkan kinerjanya kepada organisasi atau masyarakat. Dalam organisasi yang efektif manajemen selalau menciptakan sinergi positif, yang menghasilkan satu keseluruhan menjadi lebih besar dan jumlah seluruh komponen bagiannya Gibson, Ivancevich dan Donnelly dalam Sinambela, (2012:482). Kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawab dengan menetapkan standar tertentu

Kinerja pegawai merupakan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu sebab dengan kinerja ini akan di ketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk meningkatkan kinerja yang optimal perlu ditetapkan standar yang jelas, yang dapat menjadi acuan bagi seluruh pegawai. Kinerja pegawai akan tercipta jika pegawai dapat melaksanakan tanggung jawab dengan baik untuk memperoleh kinerja yang baik, harus diperhatikan tiga elemen pada berikut.

1. Deskripsi jabatan yang akan menguraikan tugas dan tanggung jawab suatu jabatan sehingga pejabat di posisi tersebut tahu secara pasti apa yang harus dilakukan
2. Bidang hasil dengan indikator kinerja haruslah jelas

3. Standar kinerja untuk menunjukkan berhasil atau tidaknya tugas yang di laksanakan

Kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang telah diharapkan.

## 2.2 Tinjauan Empiris

Beberapa penelitian empiris sebelumnya yang dijadikan sebagai rujukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Arif Angestio Sunyo (2015), “pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan studi pada karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang Malang”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh simultan dan parsial disiplin kerja yang terdiri dari variabel materi disiplin, metode disiplin, dan instruktur disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Malang. Jenis penelitian yang digunakan bersifat penjelasan (*explanatory research*), jumlah sampel pada penelitian ini adalah 33 karyawan. Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang diolah menggunakan komputer dengan menggunakan program *SPSS 16.00 for Windows*. Hasil pengujian hipotesis diketahui  $\text{Sig. } F \leq \alpha (0,000 \leq 0,05)$  ini menunjukkan ada pengaruh signifikan secara simultan dari variabel Materi disiplin, Metode disiplin dan Instruktur disiplin terhadap variabel kinerja karyawan. Dan diketahui  $\text{Sig. } t \leq \alpha (0,000 \leq 0,05)$  untuk Materi disiplin terhadap kinerja karyawan.  $\text{Sig. } t \leq \alpha (0,043 \leq 0,05)$  untuk Metode disiplin terhadap kinerja karyawan, dan  $\text{Sig. } t \leq \alpha (0,007$

$\leq 0,05$ ) untuk Instruktur disiplin terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial dari variabel Materi disiplin, Metode disiplin dan Instruktur disiplin terhadap kinerja karyawan.

2. Verry Ronny Palilingan (2014), “pengaruh kreativitas, Enterpreneurship dan kecerdasan kompetitif terhadap kinerja pimpinan”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kreativitas Sampel penelitian sebanyak 96 Pimpinan Jurusan/program studi dan dosen. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan kuantitatif . Analisis jalur digunakan untuk menganalisis data secara inferensial dan deskriptif . Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh langsung positif kreativitas terhadap kinerja , (2) terdapat pengaruh langsung positif entrepreneurship terhadap pimpinan, (3) terdapat pengaruh langsung positif kecerdasan kompetitif terhadap pimpinan, (4) terdapat pengaruh langsung positif kreativitas terhadap kecerdasan kompetitif, (5) terdapat pengaruh langsung positif entrepreneurship terhadap kecerdasan kompetitif. Berdasarkan hasil penelitian ini untuk meningkatkan kinerja pimpinan Jurusan/Program studi supaya berdaya saing tinggi dan unggul, perlu meningkatkan kreativitas, kecerdasan entrepreneur dan kemampuan kecerdasan kompetitif.
3. Risnansyah (2017), “Pengaruh disiplin terhadap prestasi kerja pegawai dinas pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap prestasi kerja pegawai dinas pendidikan provinsi sulawesi selatan, penelitian ini bersifat diskriptif

kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai dinas pendidikan sulawesi selatan dengan sampel 30% dari 92 pegawai yang diambil secara acak. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan penyebaran kuesioner. Selanjutnya dalam menganalisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis yang dicocokkan yaitu dengan analisis regresi linear sederhana SPSS. Hasil persamaan regresi yang diperoleh menunjukkan persamaan  $Y = 34,167 + 0,25X$  yang berarti nilai 34,167 adalah nilai konstanta dan variabel disiplin dan nilai 0,25 merupakan besarnya prestasi kerja pegawai. Dalam hal ini disiplin memberikan kontribusi terhadap prestasi kerja pegawai dinas pendidikan provinsi sulawesi selatan sehingga prestasi kerja pegawai meningkat.

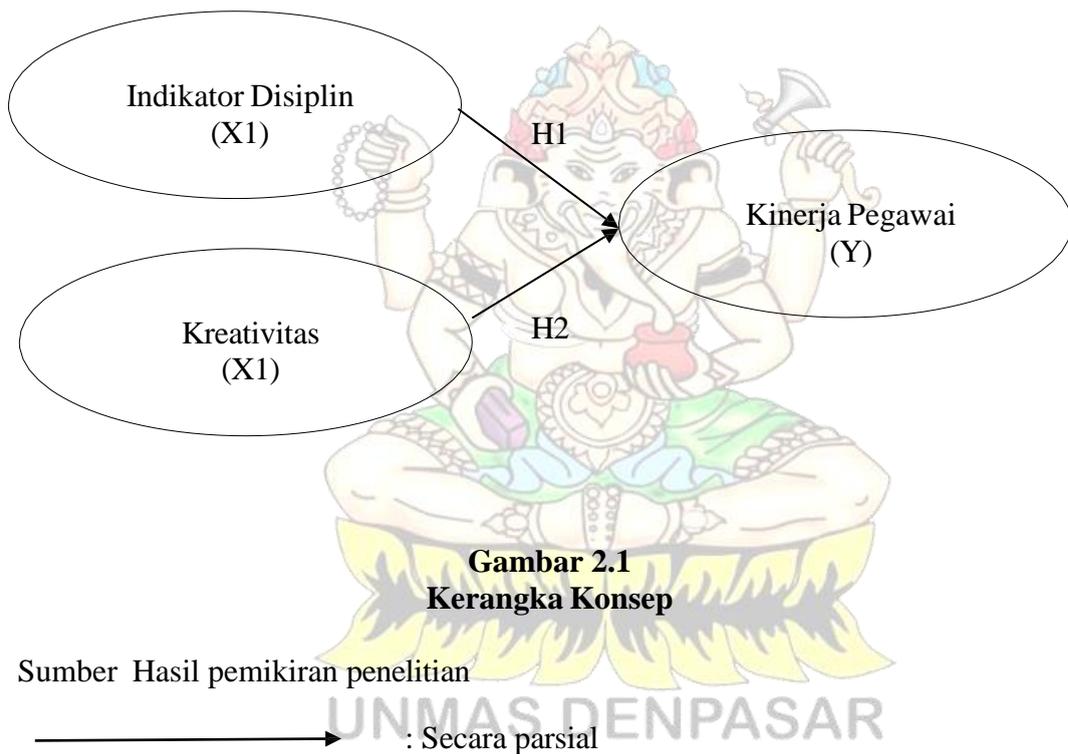
4. Imam Setyabudi (2011), "hubungan antara kecerdasan dan kreativitas". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kecerdasan dan kreativitas. Subjek penelitian adalah siswa-siswi di Sekolah Menengah Umum Tujuh Belas Agustus 1945 sebanyak 142 orang siswa yang diambil melalui teknik random sampling. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada korelasi antara kecerdasan dan kreativitas dengan kreativitas, koefisien korelasi sebesar  $R = 0.264$  dan harga  $F = 5.191$ ,  $df = 2 ; 139$  dengan  $p = 0.003$  ( $< 0.010$ ). Hasil analisis dengan menggunakan korelasi parsial diperoleh nilai  $r = 0.141$  dan  $p = 0.045$  yang berarti ada korelasi yang signifikan antara kecerdasan dengan kreativitas dengan mengendalikan kecerdasan. Korelasi antara kecerdasan dengan kreativitas

diperoleh nilai  $r = 0.225$  dan  $p = 0.003$ , yang berarti ada korelasi antara inteligensi dengan kreativitas

5. Reni Widyasari (2015), “pengaruh disiplin terhadap kemampuan dan kinerja karyawan”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial dari variable metode disiplin, instruktur disiplin, materi disiplin terhadap kemampuan kerja karyawan dan pengaruh secara parsial dari variabel metode disiplin, instruktur disiplin, materi disiplin terhadap kinerja karyawan jenis penelitian ini adalah explanatory research dengan pendekatan kuantitatif dan sampel sebanyak 64 karyawan PT. Bank Negara Indonesia Cabang Utama Malang. Analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis jalur (Path Analydid). Berdasarkan hasil penelitian secara deskriptif menunjukkan bahwa pelaksanaan program disiplin (metode disiplin, instruktur disiplin dan materi disiplin), kemampuan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia Cabang Utama Malang adalah sangat baik. Hasil dari analisis parsial metode disiplin mempengaruhi kemampuan karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,368. Instruktur disiplin mempengaruhi kemampuan karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,285. Materi disiplin mempengaruhi kemampuan karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,315. Instruktur disiplin mempengaruhi kinerja karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,219. Materi disiplin mempengaruhi kinerja karyawan koefisien jalur sebesar 0,194. Kemampuan karyawan mempengaruhi kinerja karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,271.

### 2.3 Kerangka Konsep

Penelitian ini menggunakan kinerja pegawai sebagai variabel dependen dan disiplin beserta kreativitas sebagai variabel independen. Pola hubungan antar variabel tersebut dikaitkan dengan teori-teori pada tinjauan pustaka serta penelitian terdahulu yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat dibuatlah kerangka konsep yang berisi indikator dalam pembuatan kuesioner sebagai berikut:



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konsep**

Sumber Hasil pemikiran penelitian

→ : Secara parsial