

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Perusahaan

1.1.1 Profil Umum Balans

Balans adalah sebuah unit usaha yang berdiri pada tahun 2020 dan berpusat di Jakarta dengan menjual produk kesehatan yang saat ini terus berinovasi mengembangkan produk-produk istimewa dengan bahan-bahan terbaik dan relevan dengan kebutuhan gaya hidup masyarakat. Saat ini Balans sudah bersertifikasi BPOM RI dan halal.

1.1.2 Logo Perusahaan

Logo sebuah perusahaan seringkali memiliki makna dan pesan yang tersirat di dalamnya dan bisa menjadi salah satu cara untuk mengidentifikasi merek atau identitas perusahaan tersebut, begitu juga dengan logo Balans Jakarta pada gambar 1.1 dibawah.



Gambar 1. 1 Logo Balans

Sumber : Balans Jakarta

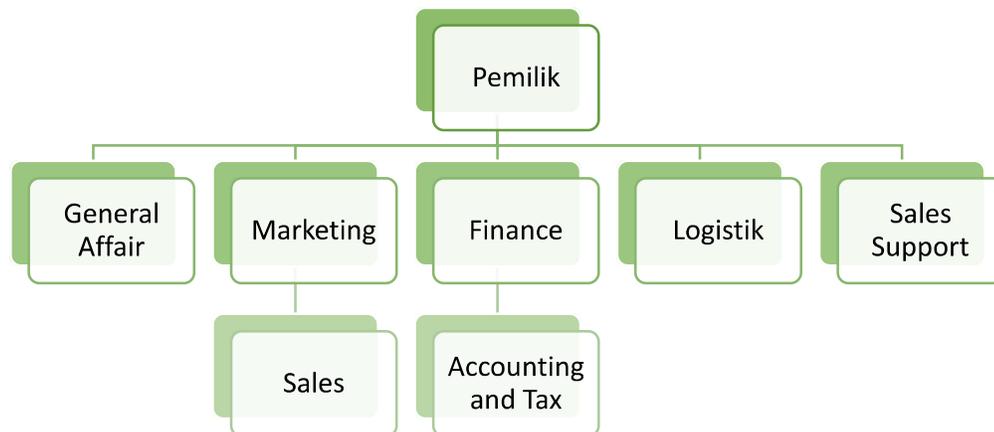
Desain segitiga dengan garis di atasnya melambangkan keseimbangan, harmoni, dan kestabilan. Logo tersebut saling terhubung dan dapat diartikan sebagai representasi dari komponen penting dalam mencapai keseimbangan dan kesehatan yang optimal, yaitu tubuh, pikiran, dan jiwa. Warna yang digunakan dalam logo ini juga dapat memberikan makna tambahan, warna hijau diambil untuk melambangkan kesehatan, keberlanjutan, dan kealamian. Sementara itu, tulisan "Balans" yang ada di samping logo menunjukkan merek atau identitas perusahaan.

Produk yang dipasarkan oleh Balans adalah produk minuman fiber atau serat yang telah diformulasikan oleh dokter ahli gizi yang sudah berpengalaman membantu banyak pasien dalam menjalani pola diet sehat dan mencapai berat badan ideal. Jenis minuman fiber ini mengandung serat dengan probiotik sehingga dapat mencukupi kebutuhan serat harian dan mendukung program diet.

Produk Balans dipasarkan melalui *website*, *marketplace* dan *modern trade* yang tersedia di Indonesia, selain menjual produknya melalui *website*, *marketplace* dan *modern trade* Balans juga bekerja sama dengan event-event terkenal yang diselenggarakan di Jakarta seperti Pekan Raya Jakarta, dan Female Daily Jakarta. Balans sendiri mendukung peningkatan edukasi di Indonesia melalui event Happy Hearts Indonesia, event ini bertujuan untuk berkontribusi dalam pembangunan perpustakaan dan sekolah yang rusak akibat bencana alam.

1.1.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi merujuk pada kerangka kerja formal yang digunakan untuk mengorganisasikan dan mendistribusikan tugas, wewenang, dan tanggung jawab di dalam suatu organisasi. Berikut ini adalah struktur organisasi dari Balans Jakarta:



Gambar 1. 2 Struktur Organisasi Balans Jakarta

Sumber : Balans Jakarta

1.1.4 Deskripsi Pekerjaan

Berikut ini adalah deskripsi pekerjaan dari Balans Jakarta:

TABEL 1. 1

DESKRIPSI PEKERJAAN SETIAP DIVISI BALANS JAKARTA

No.	Nama	Deskripsi
1.	<i>General Affair</i>	<ul style="list-style-type: none">• Bertanggung jawab pada pengadaan barang• Bertanggung jawab pada pembayaran dan pembelian rutin• Memastikan pembayaran tenaga kerja sesuai peraturan• Memelihara aset yang dimiliki
2.	<i>Marketing</i>	<ul style="list-style-type: none">• Melakukan manajemen kampanye pemasaran• Memproduksi materi pemasaran dan promosi• Membuat konten dan mengoptimalkan SEO untuk situs web• Memantau dan mengelola sosial media• Melakukan riset konsumen dan pasar
3.	<i>Sales</i>	<ul style="list-style-type: none">• Menawarkan produk perusahaan kepada konsumen• Menjelaskan spesifikasi produk yang dijual kepada konsumen• Menjelaskan manfaat yang diperoleh kepada pelanggan

		<ul style="list-style-type: none"> • Melakukan komunikasi dengan pelanggan
4.	<i>Finance Accounting and Tax</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Mengawasi seluruh transaksi keuangan • Memproses kegiatan <i>accounting</i> • Mempersiapkan laporan keuangan perusahaan • Mengelola perpajakan perusahaan • Melakukan koordinasi terkait aset dan stok yang dimiliki perusahaan
5.	<i>Logistic</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Menentukan perencanaan sistem logistic perusahaan • Pelaksana, pengendalian dan penyimpanan barang • Melakukan distribusi produk sampai dengan tangan konsumen • Pelayanan dan informasi data inventaris gudang
6.	<i>Sales Support</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Memiliki kewajiban untuk mengadakan pelatihan produk • Menjaga hubungan perusahaan dengan konsumen dan calon konsumen • Membantu proses periklanan • Mengkoordinasikan kampanye <i>email marketing</i>

Sumber : Balans Jakarta

1.2 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia sebagai salah satu aset yang penting bagi perusahaan, tanpa adanya sumber daya manusia perusahaan atau organisasi tidak dapat berjalan.

Sumber daya manusia ini diperlukan perusahaan agar dapat mencapai harapan dan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi, untuk memastikan perusahaan dapat berjalan dengan baik dibutuhkan manusia atau karyawan yang berkualitas dan memiliki visi yang sama agar tempat mereka bekerja mengalami peningkatan dari masa ke masa. Apabila perusahaan sudah menjalankan visinya yang didukung oleh sumber daya manusianya maka akan mendapatkan hasil yang sepadan dengan upaya yang dikerjakan (Rachman dan Pujiastuti, 2018).

Faktor yang membuat suatu perusahaan untuk tetap stabil dan dapat bertahan adalah kinerja para karyawannya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016:68).

Dalam pencapaian kinerja perusahaan, setiap karyawan secara individu memiliki peran yang sangat penting. Sama halnya dengan Balans yang saat ini tengah mengembangkan perusahaannya di bidang produk kesehatan memiliki pencapaian kinerja yang dijadikan sebagai tolak ukur capaian kinerja perusahaan. Berikut adalah kinerja karyawan melalui pencapaian target penjualan Balans Jakarta pada tahun 2020, 2021 dan 2022.

TABEL 1. 2

PENCAPAIAN TARGET BALANS JAKARTA TAHUN 2020 SAMPAI 2022

Tahun	Target Penjualan	Realisasi
2020	10.000	8.406
2021	10.000	9.081
2022	10.000	9.203

Sumber : Balans Jakarta

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat jika pada tahun 2020, 2021 dan 2022 hasil penjualan masih belum mencapai target, hal ini dikarenakan kinerja yang diberikan oleh pegawainya belum berjalan secara efektif.

Untuk dapat mencapai kinerja yang sesuai dengan keinginan perusahaan akan ditentukan oleh kreativitas kerja dan perilaku inovatif yang ada di dalam diri karyawan yang akan menentukan perilakunya dalam bekerja. Sama halnya dengan pendapat Suryana (2003) yang menyatakan bahwa inti dari kewirausahaan dan

kinerja adalah kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru dan berbeda melalui berpikir kreatif dan bertindak inovatif untuk menciptakan peluang.

Untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dalam perusahaan perlu dilakukan penilaian kreativitas dan inovasi pada setiap karyawannya agar dapat mencapai tujuan perusahaan itu sendiri. Hal ini sama dengan yang dikemukakan oleh Indrajita, et al (2020) dalam penelitiannya terdapat pengaruh yang signifikan antara kreativitas dan inovasi terhadap kinerja oleh karena itu pihak perusahaan harus mengetahui bagaimana pencapaian kerja perusahaannya, agar dapat mengetahui seberapa besar kinerja karyawan yang berhasil dicapai oleh perusahaan tersebut.

Penulis melakukan pra penelitian dengan menyebarkan kuesioner terhadap beberapa karyawan Balans Jakarta. Untuk mengetahui fenomena kinerja karyawan, kreativitas kerja, dan perilaku inovatif yang terjadi di Balans Jakarta untuk melengkapi data yang telah tersedia berikutnya.

TABEL 1.3

PERFORMANSI DAN URGENSI VARIABEL KINERJA KARYAWAN

No	Faktor	Skor Ideal	Performansi		Urgensi	
			Total Skor	%	Total Skor	%
1	Kuantitas	150	113	75,3%	132	88%
2	Kualitas	150	122	81,3%	134	89,3%
3	Ketepatan Waktu	150	104	69,3%	125	83,3%
4	Efektivitas	150	116	77,3%	132	88%
5	Kehadiran	150	127	84,6%	134	89,3%
Total		750	582	77,6%	657	87,6%

Sumber : Olahan Penulis (2023)

Berdasarkan tabel diatas, terdapat lima faktor kinerja karyawan pada Balans Jakarta untuk menentukan kinerja dalam perusahaan, yaitu sebagai berikut :

- 1) Faktor kuantitas yang menunjukkan performa dengan persentase 75,3% dengan tingkat urgensi sebesar 88%.

- 2) Faktor kualitas yang menunjukkan performa dengan persentase 81,3% dengan tingkat urgensi sebesar 89,3%.
- 3) Faktor ketepatan waktu yang menunjukkan performa dengan persentase 69,3% dengan tingkat urgensi sebesar 83,3%.
- 4) Faktor efektivitas yang menunjukkan performa dengan persentase 77,3% dengan tingkat urgensi sebesar 88%.
- 5) Faktor kehadiran yang menunjukkan performa dengan persentase 84,6% dengan tingkat urgensi sebesar 89,3%.

Berdasarkan kelima faktor diatas terdapat selisih antara performa dengan urgensi dari faktor pertama yaitu sebesar 12.7%, faktor kedua sebesar 8%, faktor ketiga sebesar 14%, faktor keempat sebesar 10.7%, dan faktor kelima sebesar 4.7%. Apabila ditotal hasil dari performansi memiliki persentase sebesar 77,6% dan pada tingkat urgensi sebesar 87,6%. Dengan tingkat urgensi sebesar 89.3% kualitas dan kehadiran merupakan faktor yang paling penting untuk diperhatikan dalam variabel kinerja karyawan.

Semiawan (2009) mengemukakan bahwa kreativitas adalah kemampuan untuk memberikan gagasan baru dan menerapkannya dalam menyelesaikan masalah, dengan kreativitas maka akan ada kemampuan untuk memberikan gagasan baru dalam pemecahan masalah. Apabila perusahaan dapat menanamkan kreativitas kerja yang baik kepada karyawannya maka kemungkinan besar perusahaan akan mencapai kinerja yang diharapkan.

Selanjutnya adalah tabel yang merupakan hasil dari pra penelitian mengenai kreativitas kerja karyawan pada Balans Jakarta.

TABEL 1. 4

PERFORMANSI DAN URGENSI VARIABEL KREATIVITAS KERJA

No	Faktor	Skor Ideal	Performansi		Urgensi	
			Total Skor	%	Total Skor	%
1	Keahlian	150	104	69,3%	127	84,6%
2	Kemampuan Berpikir	150	107	71,3%	137	91,3%

3	Motivasi	150	112	74,6%	122	81,3%
4	Disiplin	150	115	76,6%	132	88%
5	Kelancaran	150	107	71,3%	131	89,3%
Total		750	545	72,6%	649	86,5%

Sumber : Olahan Penulis (2023)

Berdasarkan tabel diatas, terdapat lima faktor kreativitas kerja pada Balans Jakarta, yaitu sebagai berikut :

- 1) Faktor keahlian yang menunjukkan performa dengan persentase 69,3% dengan tingkat urgensi sebesar 84,6%.
- 2) Faktor kemampuan berpikir yang menunjukkan performa dengan persentase 71,3% dengan tingkat urgensi sebesar 91,3%.
- 3) Faktor motivasi yang menunjukkan performa dengan persentase 74,6% dengan tingkat urgensi sebesar 81,3%.
- 4) Faktor disiplin yang menunjukkan performa dengan persentase 76,6% dengan tingkat urgensi sebesar 88%.
- 5) Faktor kelancaran yang menunjukkan performa dengan persentase 71,3% dengan tingkat urgensi sebesar 89,3%.

Berdasarkan kelima faktor diatas terdapat selisih antara performa dengan urgensi dari faktor pertama yaitu sebesar 15.3%, faktor kedua sebesar 20%, faktor ketiga sebesar 6.7%, faktor keempat sebesar 11.4%, dan faktor kelima sebesar 18%. Apabila ditotal hasil dari performansi memiliki persentase sebesar 72,6% dan pada tingkat urgensi sebesar 86,5%. Faktor kemampuan berpikir merupakan faktor yang paling penting untuk diperhatikan dalam variabel kreativitas karena memiliki tingkat urgensi sebesar 91,3%.

Menurut Suryani dalam Dama dan Ogi (2018) inovasi dalam konsep yang luas sebenarnya tidak hanya terbatas pada produk. Inovasi dapat berupa ide, cara-cara ataupun obyek yang dipersepsikan oleh seseorang sebagai sesuatu yang baru. Inovasi juga sering digunakan untuk merujuk pada perubahan yang dirasakan sebagai hal yang baru oleh masyarakat.

Selanjutnya adalah tabel yang merupakan hasil dari pra penelitian mengenai perilaku inovatif karyawan pada Balans Jakarta.

TABEL 1. 5**PERFORMANSI DAN URGENSI VARIABEL PERILAKU INOVATIF**

No	Faktor	Skor Ideal	Performansi		Urgensi	
			Total Skor	%	Total Skor	%
1	Keahlian asosiasi	150	115	76,6%	131	89,3%
2	Keahlian bertanya	150	113	75,3%	122	81,3%
3	Keahlian mengamati	150	112	74,6%	122	81,3%
4	Keahlian melakukan jejaring	150	116	77,3%	125	83,3%
5	Keahlian melakukan percobaan	150	122	81,3%	134	89,3%
Total		750	578	77%	634	84,5%

Sumber : Olahan Penulis (2023)

Berdasarkan tabel diatas, terdapat lima faktor perilaku inovatif pada Balans Jakarta, yaitu sebagai berikut :

- 1) Faktor keahlian asosiasi yang menunjukkan performa dengan persentase 76,6% dengan tingkat urgensi sebesar 89,3%.
- 2) Faktor keahlian bertanya yang menunjukkan performa dengan persentase 75,3% dengan tingkat urgensi sebesar 81,3%.
- 3) Faktor keahlian mengamati yang menunjukkan performa dengan persentase 74,6% dengan tingkat urgensi sebesar 81,3%.
- 4) Faktor keahlian melakukan jejaring yang menunjukkan performa dengan persentase 77,3% dengan tingkat urgensi sebesar 83,3%.
- 5) Faktor keahlian melakukan percobaan yang menunjukkan performa dengan persentase 81,3% dengan tingkat urgensi sebesar 89,3%.

Berdasarkan kelima faktor diatas terdapat selisih antara performa dengan urgensi dari faktor pertama yaitu sebesar 12.7%, faktor kedua sebesar 6%, faktor ketiga sebesar 6.7%, faktor keempat sebesar 6%, dan faktor kelima sebesar 8%. Apabila ditotal hasil dari performansi memiliki persentase sebesar 77% dan pada tingkat urgensi sebesar 84,5%. Faktor keahlian asosiasi dan keahlian melakukan percobaan merupakan faktor yang paling penting untuk diperhatikan karena memiliki tingkat urgensi sebesar 89,3%.

Dari hasil perolehan pra penelitian menunjukkan bahwa nilai urgensi lebih tinggi daripada nilai performansi, hal ini menggambarkan bahwa karyawan menyadari jika saat ini performansi yang diberikan masih belum terlaksana dengan baik dan maksimal sesuai dengan kondisi yang diharapkan.

Fenomena diatas menunjukkan bahwa berdasarkan fakta di lapangan, baik kinerja, kreativitas kerja, dan perilaku inovatif karyawan pada Balans Jakarta belum sesuai target, yaitu skor ideal perusahaan. Kondisi ini melatar belakangi penulis untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kreativitas Kerja dan Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Karyawan”.

1.3 Rumusan Masalah

Penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana Kreativitas Kerja karyawan pada Balans?
- b. Bagaimana Perilaku Inovatif karyawan pada Balans?
- c. Bagaimana pengaruh Kreativitas Kerja dan Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Karyawan pada Balans, baik secara parsial maupun secara simultan?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis kreativitas kerja karyawan pada Balans
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis perilaku inovatif karyawan pada Balans
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kreativitas kerja dan perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan pada Balans, baik secara parsial maupun simultan

1.5 Manfaat Penelitian

Berikut adalah kegunaan penelitian yang diharapkan oleh penulis, penulis berharap penelitian ini memberikan manfaat bagi penulis sendiri maupun untuk para pihak terkait yang membaca penelitian ini.

1.5.1 Manfaat Teoritis

Pada aspek teoritis peneliti berharap penelitian ini memberikan manfaat berupa pengetahuan khususnya dalam bidang sumber daya manusia tentang teori-teori kreativitas, inovasi, kinerja, serta pengaruh kreativitas dan inovasi terhadap kinerja perusahaan.

1.5.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan bagi perusahaan dalam memberikan kreativitas kerja dan perilaku inovatif yang secara teori dapat mempengaruhi kinerja karyawan menjadi lebih baik dan optimal.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi referensi untuk peneliti selanjutnya khususnya dalam hal kreativitas, inovasi dan kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan terdiri dari susunan lima bab dengan tahapan pengerjaan dari penelitian “Pengaruh Kreativitas dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Balans” sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan penjelasan secara umum mengenai latar belakang, identifikasi masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini dijelaskan tentang landasan teori atau literatur yang mendasari penelitian ini, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis pemikiran, ruang lingkup penelitian serta periode penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan penjelasan tentang metode dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data serta menganalisis data yang akan menjawab permasalahan dari penelitian ini.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan tentang hasil penelitian dan analisis data mengenai permasalahan yang diangkat dalam penelitian, yaitu mengenai Pengaruh Kreativitas Kerja dan Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Karyawan Balans Jakarta.

BAB V PENUTUP

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dari hasil penelitian dan saran-saran yang dapat dijadikan pertimbangan bagi perusahaan berkaitan dengan Kreativitas Kerja dan Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Karyawan Balans Jakarta.