

SDM dan mendorong efektivitas kerja pegawainya agar mampu berkerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Menurut Winardi (2016:23), bahwa dalam pencapaian tujuan untuk meningkatkan efektivitas kerja banyak unsur-unsur yang menjadi hal penting dalam pemenuhannya, diantaranya adalah unsur kreativitas pegawai. Kreativitas merupakan kemampuan untuk berimajinasi dan menghasilkan ide-ide baru dengan mengkombinasikan, mengubah atau menerapkan ide-ide yang sudah ada dengan cara yang belum dipikirkan sebelumnya.

Rivai (2014:218) menyebutkan bahwa kreativitas tidak hanya sekedar keberuntungan tetapi merupakan kerja keras yang disadari. Kegagalan bagi orang yang kreatif hanyalah merupakan variabel pengganggu untuk keberhasilan dan seseorang akan mencoba lagi, dan mencoba lagi hingga berhasil. Orang yang kreatif menggunakan pengetahuan yang semua memilikinya dan membuat lompatan yang memungkinkan, serta memandang segala sesuatu dengan cara-cara yang baru. Kreativitas memungkinkan penemuan-penemuan baru dalam bidang ilmu dan teknologi, serta dalam semua bidang usaha manusia.

PT. Nabila Berkah Konsultan Medan dalam mencapai efektifitas kerja, maka pegawai dituntut agar selalu tanggap terhadap keadaan tuntutan lingkungannya dan salah satu faktor yang mempengaruhinya adalah kualitas sumber daya manusianya. Menurut Mangkunegara (2015:144) mendefinisikan bahwa sumber daya manusia merupakan pilar penyangga utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam usaha mewujudkan visi dan misi serta tujuan dari organisasi tersebut. Kualitas yang minim dari sumber daya manusia pemerintahan

dapat mengakibatkan kegagalan dalam melaksanakan pekerjaan dan pencapaian tujuan. Hal ini bisa dikatakan sebagai berikut, keberhasilan dan kesuksesan efektivitas kerja suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya.

Rivai (2014:221) menyatakan kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya berdasarkan latar belakang pendidikan, kesehatan, dan mentalitas (moral). Dengan latar belakang pendidikan yang sesuai dengan pekerjaannya, seseorang akan lebih mudah memahami dan melaksanakan tugasnya. Ditambah dengan kesehatan prima, yang sangat harus diperhatikan oleh semua pegawai agar dalam melaksanakan pekerjaannya tidak ada kendala. Selain itu, mentalitas (moral) yang baik sangat penting dan bisa menunjang efektivitas kerja. Dengan demikian, semakin baik kualitas sumber daya manusia, semakin baik pula efektivitas kerja pegawai PT. Nabila Berkah Konsultan Medan.

Pegawai PT. Nabila Berkah Konsultan Medan yang memiliki kreativitas rendah terhadap perusahaan dapat mengganggu efektivitas kerja perusahaan karena tidak dapat mencapai target yang diharapkan. Rendahnya kualitas SDM dan kreativitas pegawai dapat berdampak pada menurunnya produktivitas perusahaan, tingkat absen yang tinggi, dan ketidak patuhan pegawai terhadap pimpinannya. Jika pegawai tidak memiliki kreativitas terhadap perusahaan, maka pegawai tersebut tidak memiliki gairah untuk bekerja secara maksimal dan cenderung tidak memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan. Rendahnya kualitas SDM dan kreativitas dalam organisasi dapat menimbulkan perilaku yang bertentangan dengan tujuan perusahaan sehingga dapat merusak visi dan tujuan perusahaan.

Berdasarkan dari hasil pengamatan yang peneliti lakukan di PT. Nabila Berkah Konsultan Medan, peneliti menemukan permasalahan tingkat absen yang tinggi dan ketidak patuhan pegawai terhadap pimpinannya, kurangnya kualitas SDM yang memiliki keahlian dan keterampilan pada PT. Nabila Berkah Konsultan Medan, pegawai PT. Nabila Berkah Konsultan Medan memiliki kreativitas rendah serta belum optimalnya efektivitas kerja pegawai pada PT. Nabila Berkah Konsultan Medan.

Berdasarkan aspek diatas, permasalahan tersebut diduga disebabkan karena kualitas SDM dan kreativitas yang masih kurang baik di PT. Nabila Berkah Konsultan Medan yang meliputi faktor kurangnya penguasaan terhadap hal-hal yang bersifat teknis yang diterapkan pada kegiatan oprasional. Para pegawai didalam melaksanakan pekerjaannya, seperti mengupdate data belum sepenuhnya maksimal.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti terdorong untuk mengangkat permasalahan ini dalam bentuk penelitian dengan judul : **Pengaruh Kreativitas dan Kualitas SDM Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di PT. Nabila Berkah Konsultan Medan**”.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang telah dilakukan, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Tingkat absen yang tinggi dan ketidak patuhan pegawai terhadap pimpinannya.
2. Kurangnya kualitas SDM yang memiliki keahlian dan keterampilan pada PT.

Nabila Berkah Konsultan Medan.

3. Pegawai PT. Nabila Berkah Konsultan Medan memiliki kreativitas rendah
4. Belum optimalnya efektivitas kerja pegawai pada PT. Nabila Berkah Konsultan Medan.

### **1.3. Batasan dan Rumusan Masalah**

#### **1.3.1. Batasan Masalah**

Mengingat keterbatasan kemampuan analisis, biaya, waktu dan untuk memperjelas penelitian ini, maka penulis membatasi masalah ini tentang kreativitas, kualitas SDM, efektivitas kerja pegawai”.

#### **1.3.2. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam skripsi ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh kreativitas terhadap efektivitas kerja pegawai di PT. Nabila Berkah Konsultan Medan.
2. Bagaimana pengaruh kualitas SDM terhadap efektivitas kerja pegawai di PT. Nabila Berkah Konsultan Medan.
3. Bagaimana pengaruh kreativitas dan kualitas SDM terhadap efektivitas kerja pegawai di PT. Nabila Berkah Konsultan Medan.

### **1.4. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kreativitas terhadap efektivitas kerja pegawai di PT. Nabila Berkah Konsultan Medan.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kualitas SDM terhadap efektivitas kerja pegawai di PT. Nabila Berkah Konsultan Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kreativitas dan kualitas SDM terhadap efektivitas kerja pegawai di PT. Nabila Berkah Konsultan Medan.

### **1.5. Manfaat Penelitian**

Adapun yang menjadi harapan dari hasil penelitian ini nantinya dapat bermanfaat antara lain:

1. Bagi penulis merupakan kesempatan untuk menerapkan teori-teori tentang sumber daya manusia khususnya mengenai kreativitas, kualitas SDM, dan efektivitas kerja pegawai, kemudian membandingkan dengan prakteknya sehingga dapat menambah wawasan dan pengetahuan.
2. Bagi PT. Nabila Berkah Konsultan Medan sebagai bahan masukan dalam tindakan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawainya.
3. Bagi akademik sebagai bahan studi kepustakaan dan memperkaya penelitian di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara, khususnya program studi Strata-1 Manajemen.
4. Bagi peneliti lain sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya dan informasi bagi pihak yang berkepentingan untuk mengkaji masalah yang sama dimasa mendatang.

## **BAB II**

### **URAIAN TEORITIS**

#### **2.1.Landasan Teoretis.**

##### **2.1.1. Efektivitas Kerja**

###### **2.1.1.1. Pengertian Efektivitas Kerja**

Efektivitas berasal dari kata efektif yang berarti keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Barnard dalam Nitisemito (2015:51) menyatakan bahwa efektivitas adalah sejauh mana tujuan operasi berhasil dicapai. Sejalan dengan itu Gibson (2016:82) menyebutkan bahwa efektivitas merupakan pencapaian sasaran dari upaya bersama, dimana derajat pencapaian menunjukkan derajat efektivitas. Maka secara umum efektivitas dapat dijelaskan sebagai derajat pencapaian sasaran. Ini berarti efektivitas cenderung mengukur suatu kegiatan berhasil atau gagal dilaksanakan sesuai target atau sasaran yang telah ditetapkan.

Menurut Sinulingga (2014:32) efektivitas adalah suatu ukuran yang menjelaskan seberapa baik hasil yang dicapai relatif terhadap sasaran yang telah ditetapkan. Ruky (2016:120) memberi pendapat senada bahwa efektivitas menyangkut sampai seberapa jauh suatu kebijakan atau program akan mencapai apa yang diinginkan.

Efektivitas selalu berhubungan dengan suatu pekerjaan tertentu serta bagaimana cara mencapai target yang telah ditetapkan. Siagian (2012:19) memberi pandangan bahwa efektivitas kerja merupakan penyelesaian pekerjaan yang tepat pada waktu yang telah ditetapkan. Selanjutnya Schemerhon (2009:213) berpendapat bahwa efektivitas adalah ukuran atau kualitas keberhasilan kerja yang dicapai oleh karyawan. Artinya seorang karyawan dikatakan bekerja secara efektif

jika ia mampu mencapai tujuan sesuai atau bahkan lebih baik dari standar yang telah ditetapkan.

Secara umum efektivitas menunjukkan pada taraf pencapaian hasil, dan senantiasa dikaitkan dengan pengertian efisiensi meskipun terdapat perbedaan diantara keduanya. Efektivitas menekankan pada hasil yang dicapai sementara efisiensi lebih melihat bagaimana cara mencapai hasil itu dengan membandingkan antara input dan outputnya. Hal ini sejalan dengan dikemukakan Etzioni yaitu efektivitas organisasi diukur dari tingkat sejauh mana berhasil mencapai tujuannya, sedangkan efisiensi organisasi dikaji dari segi jumlah sumber daya yang digunakan untuk menghasilkan suatu unit keluaran.

Dapat dikaji dari pengertian diatas bahwa efektivitas mengacu pada penggambaran keseluruhan proses input, produksi dan output yang kemudian dibandingkan dengan hasil yang diraih organisasi untuk menyatakan sejauh mana tujuan telah berhasil dicapai baik dari segi kualitas, kuantitas serta waktu. Pada akhirnya dapat dikatakan secara singkat bahwa efektivitas selalu berpatokan pada hasil yang sudah diraih.

Bagian operasional merupakan divisi kunci dari pencapaian hasil produksi pada sebuah organisasi manufaktur. Setiap karyawan yang berada di bagian operasional bertanggung jawab penuh terhadap proses dan hasil dari kegiatan produksi, maka dapat dikatakan efektivitas bagian operasional berarti kemampuan karyawan bagian operasional untuk dapat bekerja secara efektif, yang dinilai dari pencapaian hasil produksi baik dari segi kualitas maupun kuantitas, waktu yang digunakan dalam kegiatan produksi, serta proses produksi yang dijalankan.

#### **2.1.1.2. Faktor yang Memengaruhi Efektivitas Kerja**

Dalam mencapai efektivitas, organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berbeda, tergantung pada sifat dan bidang kegiatan dari organisasi tersebut. Menurut Moekijat (2015:145) ada beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja yaitu:

1. Kebanggaan pekerja atas pekerjaannya dan kepuasan dalam menjalankan pekerjaan yang baik
2. Sikap terhadap pimpinannya.
3. Hasrat untuk maju.
4. Perasaan telah diperlakukan secara baik
5. Kemampuan untuk bergaul dengan kawan sekerja.
6. Kesadaran akan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Selanjutnya Komberly dan Rottman dalam Gibson (2016:32) berpendapat efektivitas organisasi ditentukan oleh:

1. Lingkungan
2. Teknologi
3. Pilihan strategi yang diambil oleh organisasi
4. Proses yang dijalankan
5. Kultur yang ada pada organisasi

Sementara itu Steers dalam Tangkilisan (2015:151) mengungkapkan ada empat faktor yang memengaruhi efektivitas kerja yang dijabarkan sebagai berikut:

1. Karakteristik organisasi

Terdiri dari struktur dan teknologi. Struktur mengacu pada pengelompokan orang-orang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dan teknologi menyangkut mekanisme organisasi untuk mengubah masukan menjadi produk jadi.

2. Karakteristik lingkungan



Mencakup dua aspek yaitu lingkungan internal dan eksternal. Lingkungan internal dikenal sebagai iklim organisasi, yang meliputi macam-macam atribut lingkungan, khususnya atribut pada tingkat individual. Lingkungan eksternal merupakan kekuatan yang timbul dari luar organisasi, yang turut mempengaruhi keputusan dan tindakan yang akan diambil oleh organisasi

### 3. Karakteristik Pekerja

Manusia sebagai unsur penting dalam organisasi memiliki kemampuan, pandangan dan budaya yang berbeda, dan pada akhirnya akan mempengaruhi efektivitas kerja masing-masing individu

### 4. Kebijakan dan Praktik Manajemen

Kebijakan dan praktik yang ditetapkan pimpinan dalam mengatur dan mengendalikan organisasi sangat berpengaruh bagi organisasi maupun bagi pencapaian tujuan

Untuk lebih jelas, Steers menuliskan faktor yang mempengaruhi efektivitas dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 2.1**  
**Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efektivitas**

Karakteristik Organisasi	Karakteristik Lingkungan	Karakteristik Pekerja	Karakteristik Praktik Manajemen
1. Struktur: a. Desentralisasi b. Formalisasi c. Rentang kendali 2. Teknologi: a. Operasi b. Bahan c. Pengetahuan	1. Ekstern: a. Kekompleksan b. Kestabilan c. Ketidaktentuan 2. Intern: a. Orientasi pada karya b. Pekerja sentris c. Hukuman	1. Keterikatan pada organisasi: a. Ketertarikan b. Kemantapan kerja c. Komitmen 2. Prestasi kerja: a. Kualitas SDM b. Tujuan c. Kebutuhan d. Kemampuan	1. Penyusunan tujuan strategis 2. Pencarian dan pemanfaatan sumber daya 3. Menciptakan lingkungan prestasi 4. Kepemimpinan dan

	d. Keamanan vs resiko e. Keterbukaan vs pertahanan	e. Kejelasan peran	pengambilan keputusan 5. Inovasi dan adaptasi organisasi 6. Komunikasi
--	---	-----------------------	---

Sumber: Steers dalam Tangkilisan (2015:151)

### 2.1.1.3. Ukuran Efektivitas Kerja

Pengukuran efektivitas sering menghadapi kesulitan karena pencapaian hasil dari suatu kegiatan seringkali tidak dapat diketahui dalam jangka pendek, melainkan harus menunggu pada jangka waktu yang cukup panjang setelah kegiatan selesai dilaksanakan. Untuk itu ukuran efektivitas biasanya dinyatakan secara kualitatif dalam bentuk pernyataan, ini berarti apabila mutu yang dihasilkan baik, maka efektivitas juga dianggap baik.

Banyak sekali pendapat mengenai ukuran dari efektivitas. Sharma dalam Tangkilisan (2015:140) memberi ukuran efektivitas organisasi yang menyangkut faktor internal dan eksternal organisasi, meliputi hal-hal sebagai berikut:

1. Produktivitas organisasi atau output
2. Efektivitas organisasi dalam bentuk keberhasilannya menyesuaikan diri dengan perubahan di dalam dan diluar organisasi.
3. Tidak adanya ketegangan di dalam organisasi atau hambatan konflik diantara bagian-bagian organisasi

Selanjutnya Gibson *et al.* dalam Tangkilisan (2015:141) mengatakan efektivitas organisasi dapat diukur sebagai berikut:

1. Kejelasan tujuan yang hendak dicapai.
2. Kejelasan strategi pencapaian tujuan.
3. Proses analisis dan perumusan kebijaksanaan yang mantap.

4. Perencanaan yang matang.
5. Penyusunan program yang tepat.
6. Tersedianya sarana dan prasarana.
7. Sistem pengawasan dan pengendalian yang bersifat mendidik.

Sementara Rachmawati (2018:152) menjabarkan ukuran efektivitas sebagai berikut:

1. Jumlah hasil yang bisa dikeluarkan oleh kelompok

Hasil yang dimaksud yaitu berupa kuantitas atau bentuk fisik dari kerja suatu organisasi. Dapat dilihat dari perbandingan anatar masukan dengan keluaran, usaha dengan hasil, persentase pencapaian program kerja dan sebagainya.

2. Tingkat kepuasan yang diperoleh oleh anggota organisasi

Tingkat kepuasan ini dapat berupa kuantitatif maupun kualitatif. Kepuasan dapat dinilai dari beberapa karakteristik diantaranya keterbukan berkomunikasi antar anggota, kerajinan, tidak perhitungan dalam bekerja, keluhan yang berkurang, pembicaraan mengenai kelemahan atasan yang berkurang, tingkat kehadiran tinggi.

3. Produk kreatif organisasi

Ciri organisasi yang efektif adalah kemampuannya dalam menumbuhkan kreativitas anggota dengan cara menciptakan kondisi yang dapat mendukung pengembangan kreativitas tersebut

4. Intensitas emosi yang dicapai oleh seseorang karena menjadi anggota kelompok

Intensitas emosi diukur dengan ketaatan yang lebih tinggi karena menjadi anggota. Maupun rasa memiliki yang lebih tinggi karena adanya perasaan ikut berjuang untuk memiliki suatu organisasi

Dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa ukuran efektivitas merupakan standar terpenuhinya suatu sasaran atau tujuan yang sudah ditetapkan dan bagaimana organisasi dapat mengoptimalkan fungsi dari setiap karyawannya.

#### **2.1.1.4. Indikator Efektivitas Kerja**

Menurut Nitisemito (2015:160) indikator efektivitas kerja meliputi :

##### **1. Kemampuan Menyesuaikan Diri.**

Kemampuan manusia terbatas dalam segala hal, sehingga dengan keterbatasannya itu menyebabkan manusia tidak dapat mencapai pemenuhan kebutuhannya tanpa melalui kerjasama dengan orang lain. Hal ini sesuai pendapat Ricard M. Steers yang menyatakan bahwa kunci keberhasilan organisasi adalah kerjasama dalam pencapaian tujuan. Setiap organisasi yang masuk dalam organisasi dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan orang yang bekerja di dalamnya maupun dengan pekerjaan dalam organisasi tersebut. Jika kemampuan menyesuaikan diri tersebut dapat berjalan maka tujuan organisasi dapat tercapai.

##### **2. Prestasi Kerja.**

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu .Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil yang dicapai pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan mutu dan sasaran serta batas waktu yang telah ditentukan. Karakteristik organisasi terdiri dari struktur dan teknologi organisasi. Struktur merupakan cara untuk suatu organisasi menyusun orang-orangnya untuk menciptakan sebuah organisasi yang meliputi jumlah

spesialisasi pekerjaan, desentralisasi pengendalian untuk penyelesaian pekerjaan. Sedangkan teknologi merupakan suatu organisasi untuk mengubah masukan mentah menjadi keluaran jadi.

### 3. Kepuasan Kerja.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Pendapat lain kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam. Menurut Handoko kepuasan kerja suatu keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dimata karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan mereka.

#### **2.1.2. Kreativitas**

##### **2.1.2.1. Pengertian Kreativitas**

Menurut Marizar (2015:10), kreativitas adalah penyatuan pengetahuan dari berbagai bidang pengalaman yang berlainan untuk menghasilkan ide-ide yang baru dan lebih baik. Kreativitas adalah salah satu bagian mendasar dari usaha manusia. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) kreativitas adalah kemampuan untuk mencipta. Manusia memiliki daya pikir untuk menghasilkan gagasan atau ide yang tidak terbatas ragam dan jumlahnya. Daya cipta atau kreativitas adalah proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan baru atau hubungan baru antara gagasan yang sudah ada. Dari sudut pandang keilmuan, hasil dari pemikiran berdayacipta (*creative thinking*) biasanya dianggap memiliki keaslian dan kepantasan. Sebagai alternatif, konsepsi sehari-hari dari daya cipta adalah tindakan membuat sesuatu yang baru.

Setiap orang dapat menciptakan ide, namun tidak semuanya dapat meneruskan dalam perencanaan yang baik hingga terwujud menjadi sebuah karya yang nyata. Mereka yang berhasil mewujudkan ide-ide tersebut hanyalah yang memiliki sikap kreatif. Seseorang dikatakan kreatif jika dia mampu membuktikan dirinya sebagai orang yang memang banyak menghasilkan karya yang relatif baru.

Jawwad (2012:33) menyatakan bahwa atribut orang kreatif adalah memiliki rasa ingin tahu, optimis, fleksibel, mencari solusi dalam masalah, orisinal dan suka berimajinasi.

Jawwad (2012:68) mendefinisikan 10 kunci mental (*mental locks*) yang membatasi kreativitas seseorang yaitu :

1. Mencari satu jawaban yang tepat. Kebanyakan sistem pendidikan yang mendarah daging adalah asumsi bahwa terdapat satu jawaban yang tepat untuk masalah tertentu.
2. Berfokus untuk berfikir logis. Logika adalah bagian yang sangat penting dalam proses kreatif, terutama dalam mengevaluasi ide dan menerapkannya.
3. Mengikuti peraturan secara membabi buta. Sejak masih sangat kecil kita belajar untuk tidak mewarnai di luar garis dan kita menghabiskan hidup kita secara membabi buta mematuhi peraturan-peraturan seperti itu. Kadang-kadang kreativitas bergantung pada kemampuan kita melanggar aturan yang ada sehingga kita dapat melihat cara-cara baru melakukan sesuatu.
4. Terus menerus berfikir praktis. Membayangkan jawaban yang tidak praktis terhadap pertanyaan-pertanyaan bagaima bila dapat menjadi batu loncatan yang sangat kuat terhadap ide-ide kreatif.

5. Memandang permainan sebagai hal yang tidak berguna. Sikap yang menyukai permainan merupakan dasar dari berfikir kreatif.
6. Menjadi terlalu tersepeialisai. Menerapkan masalah pemasaran atau produksi atau bidang lain sebahai salah satu masalah yang berdiri sendiri (menyangkut bidang khusus) membatasi kemampuan untuk melihat Kemungkinan bagaimana masalah tersebut terkait dengan masalah lain.
7. Menghindari ambiguitas. Ambiguitas (makna ganda) dapat menjadi rangsangan kreatif yang sangat kuat, hal tersebut mendorong kita untuk”berpikir dengan cara berbeda” Menjadi sangat terperinci dalam situasi imajinatif cenderung melumpuhkan kreativitas.
8. Takut terlihat tolol. Pemikiran kreatif bukan tempat untuk konvensionalitas ide-ide jarang muncul dari lingkungan yang konvensional. Orang cenderung konvensional karena mereka tidak ingin terlihat bodoh.
9. Takut salah dan gagal. Orang-orang kreatif menyadari bahwa mencoba sesuatu yang baru sering kali mengarah pada kegagalan, akan tetapi mereka tidak melihat kegagalan sebagai akhir. Hal itu mencerminkan pengalaman pengalaman belajar yang mengarah pada kesuksesan.
10. Percaya bahwa saya tidak kreatif. Beberapa orang membatasi dirinya karena merasa yakin bahwa kreativitas hanya dimiliki oleh Einsten, Beethoven, dan Davinci. Namun sering menjadi ramalan untuk menghakimi diri sendiri.

#### **2.1.2.2. Ciri-Ciri Kreativitas**

Menurut Jawwad (2012:72) mengidentifikasikan ciri kreativitas, yaitu :

1. Terbuka terhadap pengalaman baru

2. Fleksibel dalam berpikir dan merespons
3. Bebas dalam menyatakan pendapat dan perasaan
4. Menghargai fantasi
5. Tertarik kepada kegiatan-kegiatan kreatif
6. Mempunyai pendapat sendiri dan tidak mudah terpengaruh oleh orang lain
7. Mempunyai rasa ingin tahu yang besar
8. Toleran terhadap perbedaan pendapat dan situasi yang tidak pasti
9. Berani mengambil resiko yang diperhitungkan
10. Percaya diri sendiri dan mandiri
11. Memiliki tanggung jawab dan komitmen kepada tugas
12. Tekun dan tidak mudah bosan
13. Tidak kehabisan akal dalam memecahkan masalah
14. Kaya akan inisiatif
15. Peka terhadap situasi lingkungan
16. Lebih berorientasi ke masa kini dan masa depan daripada masa lalu
17. Memiliki citra diri dan stabilitas emosional yang baik
18. Tertarik kepada hal-hal yang abstrak, kompleks, holistik dan mengandung teka-teki
19. Memiliki gagasan yang orisinal
20. Mempunyai minat yang luas
21. Menggunakan waktu luang untuk kegiatan yang bermanfaat dan konstruktif sebagai pengembangan diri Kritis terhadap pendapat orang lain
22. Senang mengajukan pertanyaan yang baik
23. Memiliki kesadaran etika-moral dan estetika yang tinggi.



### **2.1.2.3. Indikator Kreativitas**

Berdasarkan penelitian Jawwad (2012:62), indikator yang digunakan untuk dimensi-dimensi kreativitas adalah sebagai berikut:

1. Ingin tahu :
  - a. Keingintahuan mencoba produk baru
  - b. Keinginan mencari informasi yang bermanfaat.
2. Optimis :
  - a. Rasa optimis terhadap produk yang ditawarkan
  - b. Rasa optimis terhadap kemampuan
3. Fleksibel  
Tingkat adaptasi terhadap perubahan b. Menerima terhadap masukan dari luar.
4. Mencari solusi :
  - a. Mencari solusi dalam memecahkan masalah.
  - b. Solusi terbaik yang diterapkan.
5. Berimajinasi :
  - a. Tingkat imajinasi untuk memajukan usaha.
  - b. Sering menggunakan imajinasi.
6. Berani beresiko :
  - a. Senang terhadap tantangan.
  - b. Menerima kemungkinan terjadi kegagalan.

### **2.1.3. Kualitas SDM.**

#### **2.1.3.1. Pengertian Kualitas SDM**

Menurut Gandapradja (2014:117) bahwa sumber daya manusia memainkan peran penting baik dalam skala mikro (organisasi) maupun dalam skala makro

(negara). Pada setiap organisasi, besar atau kecil, bertaraf internasional, regional ataupun domestik, kunci keberhasilan utama bagi organisasi tersebut terletak pada kualitas sumber daya manusia yang mengendalikan dan menjalankannya.

Sumber daya manusia menurut Rivai (2014 : 42) merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa). Tanpa adanya unsur manusia dalam perusahaan, tidak mungkin perusahaan tersebut dapat bergerak dan berjalan menuju yang diinginkan. SDM perlu dikelola secara baik dan professional agar dapat tercipta keseimbangan antara kebutuhan SDM dengan tuntutan serta kemajuan bisnis perusahaan.

Rachmawati (2018:15) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya.

Sumber daya manusia berkualitas tinggi menurut Foster (2011:28) adalah sumber daya manusia yang menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif-generatif-inovatif dengan menggunakan energy tertinggi seperti: *intelligence, creativity dan imagination*; tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar, seperti bahan mentah, lahan air, tenaga, otot dan sebagainya.

Menurut Siagian (2012:65), kualitas sumber daya manusia merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan professional. Gomes (2015:114), sependapat bahwa

kualitas sumber daya manusia selalu tidak akan terlepas dari sebuah kerja profesional. Sehingga sebuah kualitas kerja, haruslah dilibatkan dalam konteks kerja yang merupakan profesi seseorang. Karenanya, tidak mengherankan apabila kualitas sumber daya manusia yang tinggi diharapkan muncul pada kaum profesional, hal ini tidak mengherankan karena kaum profesional adalah yang memiliki keahlian, organisasi dan kode etik yang memudahkan mereka untuk mengembangkan konsep, tolak ukur, bahkan ukuran yang bisa mereka gunakan untuk menilai dan membentuk citra diri mereka. Oleh sebab itu, perhatian yang lebih besar harus diberikan pada Manajemen SDM itu sendiri.

Menurut Nuraini (2013:79), istilah kualitas sumber daya manusia adalah tingkat kemampuan dan kemauan yang dapat ditunjukkan oleh sumber daya manusia. Tingkat itu dibandingkan dengan tingkat yang dibutuhkan dari waktu ke waktu oleh organisasi yang memiliki sumber daya manusia tersebut.

Sumber daya manusia berkualitas tinggi menurut Airlangga (2018:32) adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif-generatif-inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti *intelligence*, *creativity*, dan *imagination*: tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar seperti bahan mentah, lahan, air, tenaga otot, dan sebagainya. Dengan berpegang pada definisi diatas, kita harus memahami bahwa sumber daya manusia harus diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi. Istilah sumber daya manusia adalah manusia bersumber daya dan merupakan kekuatan (*power*).

Pendapat ini relevan dalam kerangka berpikir bahwa sumber daya harus ditingkatkan kualitas dan kompetensi agar menjadi sebuah kekuatan.

Menurut Matutina (2018:205), kualitas sumber daya manusia mengacu pada :

1. Pengetahuan (*Knowledge*) yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya fikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan.
2. Keterampilan (*Skill*), kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki karyawan.
3. *Abilities* yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab.

#### **2.1.3.2. Pengembangan SDM**

Mangkunegara (2015:148) bahwa sumber daya manusia merupakan investasi sangat berharga bagi sebuah organisasi yang perlu dijaga. Setiap organisasi harus mempersiapkan program yang berisi kegiatan yang dapat meningkatkan kemampuan dan profesionalisme SDM supaya organisasi bisa bertahan dan berkembang sesuai dengan lingkungan organisasi. Untuk mencapai produktivitas yang maksimum, organisasi harus menjamin dipilihnya tenaga kerja yang tepat dengan pekerjaan serta kondisi yang memungkinkan mereka bekerja optimal.

Ciri-ciri sumber daya manusia yang produktif menurut Umar (2014:24) adalah tampak tindakannya konstruktif, percaya diri, mempunyai rasa

tanggungjawab, memiliki rasa cinta terhadap pekerjaannya, mempunyai pandangan jauh kedepan, dan mampu menyelesaikan persoalan. Ciri-ciri sumber daya manusia yang produktif adalah cerdas dan dapat belajar dengan relatif cepat, kompeten secara profesional, kreatif dan inovatif, memahami pekerjaan, belajar dengan cerdas, menggunakan logika, efisien, tidak mudah macet dalam pekerjaan, selalu mencari perbaikan-perbaikan, tetapi tahu kapan harus berhenti, dianggap bernilai oleh atasannya, memiliki catatan prestasi yang baik, selalu meningkatkan diri.

Menurut Umar (2014:30) bahwa pengembangan kualitas sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, kemampuan teoritis, kemampuan konseptual, peningkatan moral, dan peningkatan keterampilan teknik manusia melalui pendidikan dan pelatihan. Tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk memperbaiki efektivitas dan efisiensi kerja dalam melaksanakan dan mencapai sasaran program kerja organisasi yang telah ditetapkan. Pendidikan bermanfaat untuk meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan sikap/moral manusia, sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab sesuai dengan standar. Dengan demikian dapat diartikan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan faktor penentu kualitas SDM.

Menurut Siagian (2012:183) bahwa manfaat dari adanya pengembangan SDM, yaitu:

1. Peningkatan produktifitas kerja.
2. Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan.
3. Tersedianya proses pengambilan keputusan yang cepat dan tepat.

4. Meningkatkan semangat kerja seluruh anggota dalam organisasi.
5. Mendorong sikap keterbukaan manajemen.
6. Memperlancar jalannya komunikasi yang efektif.
7. Penyelesaian konflik secara fungsional.

Konsep SDM menurut Siagian (2012:153) memiliki tiga pengertian, yaitu:

1. SDM adalah personil, tenaga kerja, karyawan yang bekerja dilingkungan organisasi.
2. SDM adalah potensi manusia sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
3. SDM adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non-material dan non-finansial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dalam mewujudkan eksestensi organisasi.

#### **2.1.3.4. Peningkatan SDM**

Menurut Ruky (2016:112) bahwa peningkatan SDM adalah kegiatan yang harus dilakukan oleh perusahaan, agar pengetahuan, kemampuan, dan ketrampilan mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Peningkatan sumber daya manusia jangka panjang yang berbeda dengan pelatihan untuk suatu jabatan khusus makin bertambah penting bagi bagian personalia.

Peningkatan sumber daya manusia bagi pegawai adalah suatu proses belajar dan berlatih secara sistematis untuk meningkatkan kompetensi dan efektivitas kerja mereka dalam pekerjaannya sekarang dan menyiapkan diri untuk peran dan tanggung jawab yang akan datang. Melalui peningkatan kualitas karyawan sekarang, bagian personalia mengurangi ketergantungan perusahaan pada penyewa pegawai-pegawai baru. Apabila para pegawai dikembangkan sebaik-baiknya, maka

lowongan-lowongan jabatan yang ditemukan melalui perencanaan sumber daya manusia mungkin lebih banyak diisi dari dalam.

Promosi dan pemindahan menurut Moekijat (2015:46) menunjukkan kepada para pegawai bahwa mereka mempunyai karier, tidak sekedar suatu jabatan. Pengembangan sumber daya manusia juga merupakan suatu cara yang efektif untuk mengatasi beberapa tantangan yang dihadapi oleh kebanyakan organisasi yang besar. Peningkatan sumber daya manusia saat ini, dapat dilihat sebagai pertumbuhan kemampuan yang terjadi jauh melampaui apa-apa yang dituntut dalam suatu pekerjaan. Saat ini mewakili usaha-usaha untuk meningkatkan kemampuan pegawai untuk menangani berbagai jenis penugasan.

Menurut Jackson (2012:47) bahwa para pegawai dan para manajer dengan pengalaman dan kemampuan yang layak akan meningkatkan kemampuan yang layak akan meningkatkan kemampuan organisasi untuk berkompetisi dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang kompetitif. Tujuan Peningkatan adalah memperbaiki tingkat efektivitas kerja pegawai dalam mencapai hasil yang ditetapkan. Sifat peningkatan adalah peningkatan pengetahuan, pengembangan keterampilan, perubahan sikap.

Peningkatan SDM tujuannya untuk meningkatkan kualitas profesionalisme dan keterampilan para pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal. Dengan meningkatkan kecakapan pegawai dimaksudkan sebagai setiap usaha dari pimpinan untuk menambah keahlian kerja tiap pegawai sehingga di dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat lebih efisien dan produktif. Oleh karena itu, organisasi perlu terus melakukan pengembangan SDM, karena investasi di

dalam peningkatan SDM merupakan pengeluaran yang ditujukan untuk memperbaiki kapasitas produktif dari manusia.

Menurut Manullang (2011:49) tujuan peningkatan pegawai sebenarnya sama tujuan latihan pegawai. Sesungguhnya tujuan latihan atau tujuan peningkatan pegawai yang efektif, adalah untuk memperoleh tiga hal yaitu :

1. Menambah pengetahuan.
2. Menambah keterampilan
3. Merubah sikap.

#### **2.1.3.5. Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia**

Adapun indikator kualitas sumber daya manusia menurut Siagian (2012:62) yaitu :

1. Pengetahuan (*Knowledge*) yaitu kesadaran dalam bidang kognitif, misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada dengan efektif dan efisien di perusahaan.
2. Keterampilan (*Skill*) adalah kemampuan untuk menggunakan akal, fikiran dan ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut.
3. *Abilities* yaitu kemampuan yaitu sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.



## 2.2. Penelitian Terdahulu

Untuk menunjang penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini:

**Tabel 2.2**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Sumber
1	Anton Sujarwo (2017)	Pengaruh kreativitas kerja dan kualitas SDM Terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Jaya Beton Medan	Kreativitas kerja dan kualitas SDM mempunyai pengaruh positif kepada efektivitas kerja terbukti, semakin naik kreativitas kerja dan kualitas SDM maka akan semakin besar efektivitas kerja.	Infokam Nomor I Th. XIII/maret/2017
2	Silvana Wulan Lumbantobing (2019)	Pengaruh Kreativitas kerja Dan kualitas SDM Karyawan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Nasari Medan	Disimpulkan bahwa variabel kreativitas kerja dan kualitas SDM secara serempak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja.	Jurnal Desember 2019 Volume I Nomor 2.
3	Sunaryo (2017)	Pengaruh Kreativitas kerja Dan Kualitas SDM Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Di PT. Sisirau Medan	Secara bersama-sama Kreativitas kerja dan kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap efektivitas Kerja di PT Sisirau Medan.	Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis Vol. 18 No. 1, 2017.

Sumber : Diolah dari Berbagai Jurnal

Beberapa penelitian tersebut menunjukkan bahwa kreativitas dan kualitas SDM mempunyai peran penting dalam mendorong efektivitas kerja pegawai. Walaupun penelitian sebelumnya sudah menunjukkan bahwa kreativitas dan

kualitas SDM berpengaruh pada efektivitas kerja pegawai, tetap saja penelitian ini menarik untuk dilakukan. Karena setiap perusahaan ataupun instansi mempunyai kondisi sosial yang berbeda-beda dan tidak ada yang sama persis dengan yang lainnya. Untuk itu, penelitian ini dilakukan bukan saja untuk memperkuat hasil studi-studi sebelumnya, namun juga untuk memberikan hasil analisis data yang lebih baru daripada penelitian sebelumnya.

### **2.3.Kerangka Konseptual.**

Menurut Sugiyono (2014:128) menyatakan bahwa kerangka konsep akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu antara variabel independen dengan variabel dependen. Kerangka konsep ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas. Kerangka ini didapatkan dari konsep ilmu/teori yang dipakai sebagai landasan penelitian yang didapatkan pada tinjauan pustaka atau kalau boleh dikatakan oleh peneliti merupakan ringkasan dari tinjauan pustaka yang di hubungkan dengan garis sesuai variabel yang di teliti.

#### **1. Pengaruh Kreativitas Terhadap Efektivitas Kerja**

Busro (2012:38) menyebutkan kreativitas merupakan sesuatu kemampuan seseorang untuk melahirkan sesuatu yang baru baik berupa gagasan maupun karya nyata yang relatif berbeda dengan apa yang telah ada sebelumnya, yang lebih orisinal dan fleksibel. Hal ini didukung oleh penelitian Marpaung (2013) pada karyawan yang berjudul “pengaruh kreativitas kerja karyawan terhadap efektivitas kerja, yang membuat kesimpulan bahwa kreativitas kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan, artinya semakin baik

kreativitas kerja karyawan maka akan semakin meningkat pula efektivitas kerja karyawan.

## **2. Pengaruh Kualitas SDM Terhadap Efektivitas Kerja**

Faktor lain yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja adalah kualitas SDM. Kualitas sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Dimensi pokok sisi sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya. Hal ini sesuai dengan Yusuf dan Kadarman dalam Zuliyati (2005) yang menyatakan bahwa kualitas sumber daya merupakan potensi atau kekuatan atau kemampuan yang ada dalam diri manusia yang menentukan sikap dan kualitas manusia yang mampu berprestasi. Dalam rangka meningkatkan efektivitas kerja, maka pegawai harus memiliki kualitas sumber daya manusia yang didukung dengan latar belakang pendidikan, sering mengikuti pendidikan dan pelatihan, dan mempunyai pengalaman kerja. kualitas SDM yang baik akan meningkatkan efektivitas kerja dari karyawan.

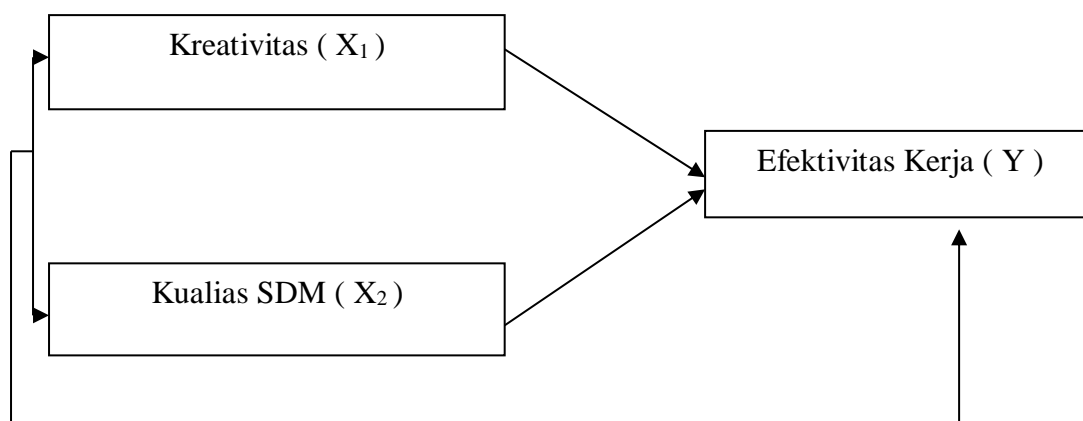
## **3. Pengaruh Kreativitas, Kualitas SDM Terhadap Efektivitas Kerja**

Antara kreativitas, kualitas SDM dan efektivitas kerja memiliki suatu hubungan yang tidak dapat dipisahkan pada PT. Nabila Berkah Konsultan Medan. Kreativitas dan kualitas SDM merupakan sesuatu yang ada pada para pegawai dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebarkannya. Hal ini didukung oleh penelitian (Ulfah et al., 2018) yang berjudul “Pengaruh Kreativitas, Kualitas SDM Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sangkulirang Kabupaten Kutai Timur, maka dapat ditarik

kesimpulan bahwa kreativitas, kualitas SDM mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja di kantor kecamatan sangkulirang Kabupaten Kutai Timur.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka kerangka konseptual dapat digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 2.1.**  
**Kerangka konseptual**



Sumber : Hasil Pengolahan Data

#### 2.4. Hipotesis

Hipotesa adalah rumusan jawaban sementara terhadap suatu masalah yang dimaksudkan sebagai tuntutan sementara dalam penyelidikan untuk mencari jawaban yang sebenarnya. Adapun hipotesis yang dapat diambil dari rumusan masalah yang telah diuraikan di atas adalah :

1. Kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai PT. Nabila Berkah Konsultan Medan.