

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan bagi suatu organisasi untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Suatu organisasi akan memiliki ketergantungan pada aspek sumber daya manusia. Sumber daya manusia memiliki faktor kendali yang dapat menentukan keberlangsungan suatu organisasi. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan pegawai dapat bekerja secara produktif dan profesional sehingga kinerja yang dicapainya akan lebih memuaskan sesuai standar kerja yang ada di organisasi.

Tribun Medan adalah sebuah surat kabar harian yang terbit di Medan. Surat kabar ini termasuk dalam Tribun Network. Kantor pusatnya terletak di Jalan Kiai Haji Wahid Hasyim Nomor 37, Babura, Medan Baru, Medan, Sumatra Utara. Koran ini pertama kali terbit sejak pada 27 September 2010. Slogan surat kabar ini adalah Spirit Baru Sumatra Utara. Tribun Medan adalah salah satu jaringan surat kabar Persda. Dulu namanya Persda. Orang menyebutnya Pers Daerah. Sebenarnya, Persda adalah nama singkat dari nama diri perusahaan yang mengelola surat kabar daerah di Kompas Gramedia.

Menurut pendapat Colquitt (2011:273), kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku pegawai yang berkontribusi secara positif dan negatif untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja memiliki 3 (tiga) dimensi yaitu perilaku tugas, perilaku moral dan perilaku menantang. Perilaku tugas adalah tingkah laku

pegawai yang terlibat secara langsung dalam mentransformasikan sumber organisasi dalam kebijakan, pelayanan atau produksi organisasi. Perilaku tugas meliputi tugas rutin dan tugas dalam pembaharuan. Perilaku moral adalah aktivitas dalam bentuk kesukarelaan dari pegawai ada *reward* atau tidak ada *reward* akan tetapi tetap memberikan kontribusi pada organisasi guna memperbaiki kualitas secara keseluruhan di tempat kerja.

Sementara menurut pendapat Murphy (2012:143) membagi kinerja atas empat dimensi yaitu perilaku berorientasi tugas, perilaku berorientasi *interpersonal*, mengurangi waktu, dan perilaku destruktif. Perbedaan pendapat Colquitt (2009:273) adalah mengkaji kinerja dilihat dari perspektif perilaku moral, sedangkan Murphy (2012:143) mengkaji kinerja berorientasi pada interpersonal dan perilaku mengurangi waktu.

Sedangkan menurut pendapat Gibson (2012:225) kinerja adalah sebagai bentuk seperangkat hasil yang diperoleh selama periode tertentu, tidak berhubungan dengan sifat, karakteristik pribadi, kompetensi. Jadi Gibson berpendapat diperlukan perbedaan yang jelas antara pengukuran pegawai dan pengukuran kinerja. Gibson (2012:227) juga mengemukakan bahwa kinerja sebagai *outcome* yang pertama *behavior* yaitu meliputi tentang kepuasan kerja, absensi, pergantian, kecelakaan, penyalahgunaan, kepedulian terhadap kesehatan, yang kedua kognitif dan yang ketiga *psychological*.

Penelitian tentang kinerja pegawai telah banyak dilakukan oleh para peneliti sebelumnya, 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 sehingga banyak para ahli mengemukakan tentang definisi dari kreativitas. Studi empiris yang menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kreativitas diantaranya penelitian dari Agus (2013) dan *Hafshah (2017)*. Kreativitas berasal dari individu yang mempunyai keahlian dan keterampilan berpikir kreatif berdasarkan pendidikan formal dan pengalaman masa lalu. Dengan adanya kreativitas yang dimiliki oleh pegawai, maka seorang pegawai diharapkan mampu menghadapi tugas-tugas yang sangat kompleks serta dapat mencapai kinerja yang tinggi. Fenomena tentang kreativitas karyawan di PT. Harian Tribun Medan diantaranya inovasi dan kreativitas sebagian besar karyawan dalam bekerja masih belum optimal, dan dalam bekerja hanya menjalankan rutinitas sehari-hari serta masih ada pegawai yang salah dalam menerapkan komitmennya hanya ditujukan kepada atasannya tetapi tidak loyal terhadap visi, misi, dan tujuan organisasi.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Harian Tribun Medan adalah loyalitas. Orang-orang seringkali menyangkut pautkan pengertian loyalitas dengan seberapa lama dan banyaknya waktu serta tenaga yang dicurahkan oleh seorang karyawan untuk bekerja tanpa mengharapkan imbalan

apapun dari organisasi. Padahal kenyataannya, banyak pegawai yang bertahan di suatu organisasi hanya karena gaji atau bonus yang diterimanya. Menurut Rivai (2011:99), pengertian loyalitas identik dengan kesetiaan yang semestinya dilakukan dalam berbagai kondisi tanpa syarat dan tanpa mengharapkan adanya balasan. Loyalitas merupakan kondisi psikologis yang mengikat pegawai dan organisasinya, karenanya pengertian loyalitas pegawai bukan hanya sekadar kesetiaan fisik yang tercermin dari seberapa lama seseorang berada di dalam organisasi, namun dapat dilihat dari seberapa besar pikiran, perhatian, gagasan, serta dedikasinya tercurah sepenuhnya kepada organisasi tersebut. Penelitian terdahulu yang menyatakan loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja diantaranya penelitian dari Anjelika Wulan Tamba (2018) dan Rowen (2017). Fenomena loyalitas kerja karyawan PT. Harian Tribun Medan diantaranya masih kurangnya tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan yang dimiliki atau pegawai belum bisa mencintai pekerjaannya sendiri. Hal tersebut dapat dilihat dari beberapa karyawan yang selalu meninggalkan ruangan kerja atau pekerjaannya tanpa menyelesaikan tugas yang harusnya diselesaikan saat itu juga.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Kreativitas dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Harian Tribun Medan”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis dapat mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

- 1) Inovasi dan kreativitas sebagian besar pegawai dalam bekerja masih belum optimal.
- 2) Sebagian pegawai dalam bekerja hanya menjalankan rutinitas sehari-hari.
- 3) Masih ada pegawai yang salah dalam menerapkan komitmennya hanya ditujukan kepada atasannya tetapi tidak loyal terhadap visi, misi, dan tujuan organisasi.
- 4) Masih kurangnya tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan yang dimiliki atau pegawai belum bisa mencintai pekerjaannya sendiri.
- 5) Masih ada beberapa pegawai yang selalu meninggalkan ruangan kerja atau pekerjaannya tanpa menyelesaikan tugas yang harusnya diselesaikan saat itu juga.

1.3. Batasan Dan Rumusan Masalah

a. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka permasalahan pada penelitian ini perlu dibatasi, hal ini untuk menghindari terjadinya pembahasan yang terlalu luas. Peneliti membatasi masalah dalam penelitian ini hanya pada kreativitas, loyalitas dan kinerja karyawan.

b. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah diidentifikasi maka peneliti merumuskan masalah yang berkaitan dengan penelitian yang akan disusun oleh peneliti sebagai berikut :

- 1) Bagaimana Pengaruh Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan di PT. Harian Tribun Medan.
- 2) Bagaimana Pengaruh Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan di PT. Harian Tribun Medan.
- 3) Bagaimana Pengaruh Kreativitas dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan di PT. Harian Tribun Medan.

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan dari Penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan di PT. Harian Tribun Medan.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan di PT. Harian Tribun Medan.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kreativitas dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan di PT. Harian Tribun Medan.

1.5. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat dalam pendidikan baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu: Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan kreativitas dan loyalitas terhadap kinerja karyawan serta menjadi bahan kajian lebih lanjut.

2) Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut :

a. Bagi Penulis

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh kreativitas dan loyalitas terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Dapat bermanfaat bagi pegawai secara individu dan bagi organisasi sehingga kinerja karyawan dapat lebih baik lagi dimasa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Uraian Teoritis

2.1.1. Kinerja

2.1.1.1. Pengertian Kinerja

Beberapa ahli mendefinisikan kinerja karyawan secara berbeda, misalnya Dessler (2016:77) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan.

Mangkunegara (2017:133) menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja baik secara kuantitas maupun secara kualitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Rivai (2011:87) kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut sesuai dengan peranannya dalam organisasi.

Sementara Sedarmayanti (2014:76) menyatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara ilegal dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika.

Colquitt (2009:224) mengemukakan kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi secara positif atau negatif untuk mencapai

tujuan organisasi. Kinerja memiliki tiga dimensi yaitu : (1) perilaku tugas, (2) perilaku moral, dan (3) perilaku menentang. Perilaku tugas adalah perilaku pegawai yang terlibat secara langsung dalam mentransformasi sumber organisasi dalam kebajikan, pelayanan atau produksi organisasi. Perilaku tugas meliputi tugas rutin dan tugas dalam pembaharuan. Perilaku moral adalah aktivitas dalam bentuk sukarela dari pegawai untuk berkontribusi pada organisasi memperbaiki kualitas secara keseluruhan. Contoh bekerja melampaui tugas formal, berusaha tanpa mengharapkan imbalan, mencintai organisasinya. Sedangkan perilaku menantang adalah perilaku pegawai dengan sengaja menghalangi pencapaian tujuan. Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas dapat penulis simpulkan bahwa kinerja pegawai adalah prestasi seorang pegawai baik secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan diukur dalam periode tertentu. Kinerja pegawai merupakan hal hal penting untuk diperhatikan karena keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat bergantung kepada kinerja pegawainya.

2.1.1.2. Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Kinerja memiliki peranan strategis dalam setiap organisasi karena pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung kepada kinerja pegawai. Dengan demikian, tuntutan terhadap pemahaman faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sering menjadi pusat perhatian baik bagi pihak praktisi maupun akademisi.

Robbins (2014:122) menjelaskan bahwa kinerja pegawai dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

1) Faktor Individu

Faktor individu merupakan faktor yang ada dalam diri pegawai, misalnya kemampuan fisik, mental, pengetahuan dan keterampilan.

2) Faktor Organisasi

Faktor organisasi merupakan sistem yang dianut oleh organisasi dimana tempat pegawai bekerja, misalnya kepemimpinan, kompensasi, pelatihan, dan tatakelola organisasi (*corporate governance*).

3) Faktor Lingkungan

Lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan suasana kerja yang harmonis, sementara lingkungan kerja yang tidak kondusif akan dapat menyebabkan terjadinya konflik kerja dan bahkan hubungan yang tidak baik yang mengarahkan pada saling mencuriagai dan tidak percaya antar pekerja (*cynicism/sinisme*).

2.1.1.3. Tujuan dan Kegunaan Penilaian Kinerja Karyawan

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari sumber daya manusia organisasi. Secara lebih spesifik, tujuan evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan Mangkunegara (2017:10) yaitu:

- a. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- b. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan.

- c. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- d. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berpartisipasi sesuai dengan potensinya.
- e. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana dikalut, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Kegunaan penilaian kinerja karyawan yaitu:

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
- b. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
- d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
- e. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.

- f. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai performance yang baik.
- g. Sebagai alat untuk melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- h. Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan karyawan.
- i. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
- j. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (job description).

2.1.1.4. Indikator Kinerja

Menurut Widodo (2016:86) mengemukakan bahwa terdapat tujuh indikator kinerja, yaitu:

- a. Tujuan

Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan

- b. Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan akan tercapai.

- c. Umpan balik

Umpan balik merupakan masukan yang diperlukan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan. Dengan

umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja

d. Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan.

e. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

f. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

g. Peluang

Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia.

2.1.2. Kreativitas

2.1.2.1. Pengertian Kreativitas

Menurut Conny (2009:44) kreativitas adalah modifikasi sesuatu yang sudah ada menjadi konsep baru. Dengan kata lain, terdapat dua konsep lama yang dikombinasikan menjadi suatu konsep baru.

Sedangkan menurut Utami Munandar (2012:12), bahwa kreativitas adalah hasil interaksi antara individu dan lingkungannya, kemampuan untuk membuat kombinasi baru, berdasarkan data, informasi, atau unsur-unsur yang sudah ada atau dikenal sebelumnya, yaitu semua pengalaman dan pengetahuan yang telah diperoleh seseorang selama hidupnya baik itu di lingkungan sekolah, keluarga, maupun dari lingkungan masyarakat.

Menurut Barron yang dikutip dari Robbins(2011:114) kreativitas didefinisikan sebagai kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru. Guilford yang dikutip dari Ngalimun dkk (2013: 44) menyatakan bahwa kreativitas mengacu pada kemampuan yang menandai seorang kreatif.

Demikian juga menurut Hasibuan (2011:76) mendefinisikan kreativitas sebagai kemampuan untuk memproduksi komposisi dan gagasan-gagasan baru yang dapat berwujud kreativitas imajinatif atau sintesis yang mungkin melibatkan pembentukan pola-pola baru dan kombinasi dari pengalaman masa lalu yang dihubungkan dengan yang sudah ada pada situasi sekarang. Kreativitas juga tidak selalu menghasilkan sesuatu yang dapat diamati.

Menurut Utami Munandar (2012:29) memberikan batasan sebagai berikut, kreativitas adalah kemampuan untuk membuat kombinasi baru, berdasarkan data, informasi, atau unsur-unsur yang ada. Dalam hal ini, Munandar mengartikan bahwa kreativitas sesungguhnya tidak perlu menciptakan hal-hal yang baru, tetapi merupakan gabungan (kombinasi) dari hal-hal yang sudah ada sebelumnya. Sedangkan yang dimaksud dengan data, informasi, atau unsur-unsur

yang ada, dalam arti sudah ada atau sudah dikenal sebelumnya, adalah semua pengalaman yang telah diperoleh seorang selama hidupnya termasuk segala pengetahuan yang pernah diperolehnya. Oleh karena itu, semua pengalaman memungkinkan seseorang mencipta, yaitu dengan menggabung-gabungkan (mengkombinasikan) unsur-unsurnya menjadi sesuatu yang baru. Kreativitas (berpikir kreatif atau berpikir divergen) adalah kemampuan berkreasi berdasarkan data atau informasi yang tersedia dalam menemukan banyak kemungkinan jawaban terhadap suatu masalah, dimana penekanannya adalah pada kuantitas, ketepatan, dan keragaman jawaban. Jawaban-jawaban yang diberikan harus sesuai dengan masalah yang dihadapi dengan memperhatikan kualitas dan mutu dari jawaban tersebut. Berpikir kreatif dalam menjawab segala masalah adalah dengan menunjukkan kelancaran berpikir (dapat memberikan banyak jawaban), menunjukkan keluwesan dalam berpikir (fleksibilitas), memberikan jawaban yang bervariasi, dan melihat suatu masalah dari berbagai sudut tinjauan. Secara operasional kreativitas dapat dirumuskan sebagai “kemampuan yang mencerminkan kelancaran, keluwesan (fleksibilitas), dan orisinalitas dalam berpikir, serta kemampuan untuk mengelaborasi (mengembangkan, memperkaya, memperinci) suatu gagasan. Kreativitas sebagai proses berpikir yang membawa seseorang berusaha menemukan metode dan cara baru di dalam memecahkan suatu masalah. Kemudian ia menemukan bahwa kreativitas yang penting bukan apa yang dihasilkan dari proses tersebut tetapi yang pokok adalah kesenangan dan keasyikan yang terlihat dalam melakukan aktivitas kreatif. Berdasarkan uraian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa

kreativitas merupakan suatu proses berpikir yang lancar, lentur dan orisinal dalam menciptakan suatu gagasan yang bersifat unik, berbeda, orisinal, baru, indah, efisien, dan bermakna, serta membawa seseorang berusaha menemukan metode dan cara baru di dalam memecahkan suatu masalah.

Beberapa uraian di atas dapat dikemukakan bahwa kreativitas pada intinya merupakan kemampuan seseorang untuk melahirkan sesuatu yang baru, baik berupa gagasan maupun karya nyata, baik dalam bentuk karya baru maupun kombinasi dari hal-hal yang sudah ada, yang semuanya itu relatif berbeda dengan apa yang telah ada sebelumnya.

2.1.2.2. Tahapan Kreativitas

Menurut model Wallas, yang dikutip oleh Solso (1991), dikutip dari Ngalimun dkk (2013: 52) kreativitas muncul dalam empat tahap sebagai berikut :

a. Tahap Persiapan

Merupakan tahapan awal yang berisi kegiatan pengenalan masalah, pengumpulan data informasi yang relevan, melihat hubungan antara hipotesis dengan kaidah-kaidah yang ada, tetapi belum sampai menemukan sesuatu, baru menjajaki kemungkinan- kemungkinan. Sampai batas tertentu keseluruhan pendidikan, latar belakang umum dan pengalamanhidup turut menyumbang proses persiapan menjadi kreatif.

b. Tahap inkubasi

Masa inkubasi dikenal luas sebagai tahap istirahat, masa menyimpan informasi yang sudah dikumpulkan, lalu berhenti dan tidak lagi

memusatkan diri atau merenungkannya. Kreativitas merupakan hasil kemampuan pikiran dalam mengaitkan berbagai gagasan, menghasilkan sesuatu yang bary dan unik.dalam proses mengaitkan ide, pikiran sebenarnya melakukan proses, termasuk berikut ini :

- a) Menjajarkan : mengambil satu gagasan dan mengadunya dengan ide lain, dari kontras muncul ide baru.
 - b) Memadukan : meminjam sifat aspek dari dua ide dan menyatukannya untuk bersama-sama membentuk ide baru.
 - c) Menyusun atau memilih : menggabungkan banyak ide untuk membentuk suatu sintesis dipuncak atau dasar, ide yang benar-benar bary, yang menyatukan seluruh elemen.
 - d) Mengitari : dimulai dengan gambaran kabur ide baru, kemudian mempersempitnya pilihan untuk mendapatkan suatu konsep pokok yang manjur.
 - e) Membayangkan : menggunakan imajinasi dan fantasi untuk menghasilkan ide baru dari ide lama.
- c. Tahap Pencerahan

Tahap pencerahan dikenal luas sebagai pengalaman eureka atau “Aha”, yaitu saat inspirasi ketika sebuag gagasan baru muncul dalam pikiran, seakan-akan dari ketiadaan untuk menjawab tantangan kreatif yang sedang dihadapi.

- d. Tahap Pelaksanaan/Pembuktian

Pada tahap ini titik tolak seseorang member bentuk pad aide atau gagasan baru, untuk menyakinkan bahwa gagasan tersebut dapat diterapkan. Dalam tahap ini ada gagasan yang dapat berhasil dengan cepat dan ada pula yang perlu waktu berbulan-bulan bahkan bertahun-tahun

2.1.2.3. Asumsi Tentang Kreativitas

Menurut Dedi Supriadi (2014 : 15). Ada enam asumsi tentang kreativitas, yaitu :

- 1) Setiap orang memiliki kemampuan kreatif dengan tingkat yang berbeda beda. Tidak ada orang yang sama sekali tidak memiliki kreativitas, dan yang diperlukan adalah bagaimana mengembangkan kreativitas. Selanjutnya kreativitas merupakan suatu kemampuan yang dimiliki oleh setiap orang dengan kemampuan yang berbeda-beda. Setiap orang lahir dengan potensi kreatif, dan potensi ini dapat dikembangkan dan dipupuk.
- 2) Kreativitas dinyatakan dalam bentuk-bentuk produk-produk kreatif, baik berupa benda maupun gagasan. produk kreatif merupakan “kriteria puncak” untuk memiliki tinnggi rendahnya kreativitas seseorang.
- 3) Aktualisasi kreativitas merupakan hasil dari proses interaksi antara faktor-faktor psikologis (internal) dengan lingkungan (eksternal). Pada setiap orang peranan masing-masing faktor tersebut berbeda-beda. Asumsi ini disebut juga sebagai asumsi interaksional atau sosial-psikologi yang memandang kedua faktor tersebut secara komplementar. Artinya kreativitas berkembang berkat serangkaian

proses interaksi sosial individu dengan potensi kreatifnya mempengaruhi dan dipengaruhi oleh lingkungan sosial-budaya tempat ia hidup.

- 4) Dalam diri seorang dan lingkungannya terdapat faktor-faktor yang menghambat dan menunjang perkembangan kreativitas itu. Faktor-faktor tersebut dapat diidentifikasi persamaan dan perbedaannya pada kelompok individu atau antara individu yang satu dengan yang lain.
- 5) Kreativitas seseorang tidak berlangsung dalam bervakuman, melainkan didahului oleh dan merupakan pengembangan dari hasil-hasil kreativitas orang-orang yang berkarya sebelumnya. Jadi kreativitas merupakan kombinasi baru dari hal-hal yang sudah ada sebelumnya sehingga melahirkan sesuatu yang baru. Karya kreatif tidak hanya lahir karena kebetulan, melainkan melalui serangkaian proses kreatif yang menuntut kecakapan, ketrampilan.
- 6) Karya kreatif tidak hanya lahir karena kebetulan, melainkan melalui serangkaian proses kreatif yang menuntut kecakapan, ketrampilan dan motivasi yang kuat. Ada tiga faktor yang menentukan prestasi seseorang, yaitu motivasi atau komitmen yang tinggi, ketrampilan dalam bidang yang ditekuninya dan kecakapan kreatif.

2.1.2.4. Indikator Kreativitas

Menurut Basrowi, (2012:42) indikator kreativitas adalah sebagai berikut :

- 1) Kelancaran (*fluency*), yaitu kemampuan untuk menghasilkan banyak gagasan.
- 2) Keluwesan (*fleksibilitas*), yaitu kemampuan untuk mengemukakan bermacam-macam pemecahan atau pendekatan terhadap masalah.
- 3) Keaslian (*originality*), yaitu kemampuan untuk mencetuskan gagasan dengan cara asli.
- 4) Penguraian (*elaborasi*), kemampuan menguraikan dengan rinci.
- 5) Perumusan kembali (*redefinition*), yaitu kemampuan untuk meninjau suatu persoalan.

2.1.3. Loyalitas

2.1.3.1. Pengertian Loyalitas

Apa yang dimaksud dengan loyalitas (*loyalty*), secara umum, arti loyalitas adalah kualitas kesetiaan atau kepatuhan seseorang kepada orang lain atau sesuatu (misalnya organisasi) yang ditunjukkan melalui sikap dan tindakan orang tersebut.

Pendapat lain mengatakan pengertian loyalitas adalah mutu dari kesetiaan seseorang terhadap pihak lain yang ditunjukkan dengan memberikan dukungan dan kepatuhan yang teguh dan konstan kepada seseorang atau sesuatu.

Secara etimologis, istilah “loyalitas” (*loyal*) diadaptasi dari bahasa Prancis yaitu “*Loial*” yang artinya mutu dari sikap setia. Loyalitas merupakan sesuatu yang berhubungan dengan emosional manusia, sehingga untuk mendapatkan

kesetiaan seseorang maka kita harus dapat mempengaruhi sisi emosional orang tersebut.

Penggunaan istilah loyalitas umumnya digunakan di bidang pemasaran, bisnis, dan juga keorganisasian. Di bidang pemasaran dan bisnis, pengertian loyalitas adalah kemauan pelanggan atau konsumen untuk terus membeli dan menggunakan produk suatu organisasi dalam jangka panjang. Sedangkan dalam bidang keorganisasian, loyalitas adalah kesetiaan seseorang terhadap organisasi tempat ia bekerja dengan mencurahkan kemampuan dan waktu yang dimilikinya.

Agar lebih memahami apa itu loyalitas, maka kita dapat merujuk pada pendapat beberapa ahli diantaranya menurut Kotler (2009:138), arti loyalitas adalah komitmen yang dipegang secara mendalam untuk membeli atau mendukung kembali produk atau jasa yang disukai di masa depan meski pengaruh situasi dan usaha pemasaran berpotensi menyebabkan pelanggan beralih.

Menurut Hasibuan (2011:110), pengertian loyalitas adalah komitmen pelanggan terhadap suatu merek, toko, pemasok berdasarkan sikap yang sangat positif dan tercermin dalam pembelian ulang yang konsisten.

Menurut Rivai (2009:27), pengertian loyalitas adalah derajat sejauh mana seorang konsumen menunjukkan perilaku pembelian berulang, sikap positif, dan menggunakan produk dari suatu merek dalam jangka panjang. Menurut Dessler (2007:128), arti loyalitas adalah perilaku konsumen yang melakukan pembelian rutin atau berulang, didasarkan pada unit pengambilan keputusan.

Menurut Gibson (2012:78), pengertian loyalitas adalah suatu manifestasi dari kebutuhan fundamental manusia untuk memiliki, mendukung, merasa aman, membangun keterikatan, dan menciptakan keterikatan emosional

2.1.3.2. Karakteristik Loyalitas

Menurut Dessler (2016:87), karakteristik loyalitas kerja karyawan terdiri dari :

- 1) Karyawan yang loyal akan selalu taat pada peraturan suatu organisasi.
- 2) Adanya rasa tanggung jawab yang tinggi di dalam diri karyawan terhadap organisasi.
- 3) Karyawan memiliki kemauan untuk bekerjasama dengan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi.
- 4) Di dalam diri karyawan yang loyal umumnya terdapat rasa memiliki terhadap organisasi sehingga bersikap dan bertindak secara berhati-hati dan bertanggungjawab.
- 5) karyawan loyal pada umumnya memiliki hubungan antar pribadi yang baik dengan pegawai lainnya dan juga dengan atasannya.
- 6) Sikap loyal karyawan juga dapat terlihat dari kinerjanya dan tingkat ketertarikannya terhadap pekerjaan yang dilakukan.

2.1.3.3. Faktor Loyalitas

Menurut Hasibuan (2011:143) faktor loyalitas kerja pegawai terdiri dari :

- 1) Kesejahteraan (gaji dan fasilitas) pegawai merupakan hal yang sangat mempengaruhi loyalitas mereka pada suatu organisasi.

- 2) Pemenuhan kebutuhan rohani juga menjadi faktor penting dalam menjaga loyalitas para pegawai. Misalnya kegiatan kerohanian, kegiatan outbond bersama, dan lain-lain.
- 3) Peningkatan karir dan penempatan pegawai pada posisi yang tepat seringkali membuat mereka lebih loyal kepada organisasi.
- 4) Mendengarkan pendapat dari para pegawai dapat membuat mereka merasa dihargai sehingga menjadi loyal terhadap organisasi.
- 5) Kesempatan berkarir dan rasa aman dalam bekerja juga sangat berpengaruh dalam membentuk loyalitas pegawai.

2.1.3.4. Indikator Loyalitas

Menurut pendapat Kurniawan (2015:65) mengemukakan indikator loyalitas kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Taat terhadap peraturan seperti, mentaati segala peraturan perundang-undangan dan ketentuan yang berlaku, mentaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang dengan baik, selalu mentaati jam kerja yang sudah ditentukan,
- 2) Bertanggung jawab antara lain dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu, selalu menyimpan barang-barang dinas dengan sebaik-baiknya, mengutamakan kepentingan dinas dari kepentingan golongan, tidak pernah melempar kesalahan yang dibuatnya kepada orang lain.
- 3) Menyumbangkan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada organisasi.

- 4) Jujur, antara lain selalu melakukan tugas dengan penuh keihlasan tanpa merasa dipaksa, tidak menyalahkan wewenang yang ada padanya dan melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan apa adanya.

2.1.4. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini dapat dilihat pada

Tabel 2.4 berikut ini:

Tabel 2.4. Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Agus Styoro Cahyo Wibowo, (2013)	Pengaruh Pelatihan Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Teknisi Pada PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Area Bojonegoro	- Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja - Kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
2	Anjelika Wulan Tamba (2018),	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado	- Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja - Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
3	Dedi Purwana, (2017)	Pengaruh Pelatihan Dan Kreativitas Terhadap Pengembangan Usaha Pada Usaha Kecil Dan Menengah Di Perkampungan Industri Kecil Pulogadung Jakarta Timur	- Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja - Kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
4	Hafsah Nur'aini Zahra (2007)	Studi Kreativitas Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus KPP Pratama Surabaya Genteng dan Gubeng	Kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
5	Rowen (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Kerjaterhadap Kinerja Karyawan CV. Tirta Agung Jaya Mandiristudi Kasus Pada Cv.Tirta Agung Jaya Mandiri	- Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja - Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Sumber : Data diolah peneliti (2021)

2.1.5. Kerangka Konseptual

Menyusun kerangka konseptual adalah menjawab secara rasional masalah yang telah dirumuskan dan diidentifikasi (mengapa fenomena itu terjadi) yaitu dengan mengalirkan jalan pikiran dari pangkal pikir (premis) berdasarkan patokan pikir (postulat /deduksi/ hipotesis) menurut kerangka logis”.

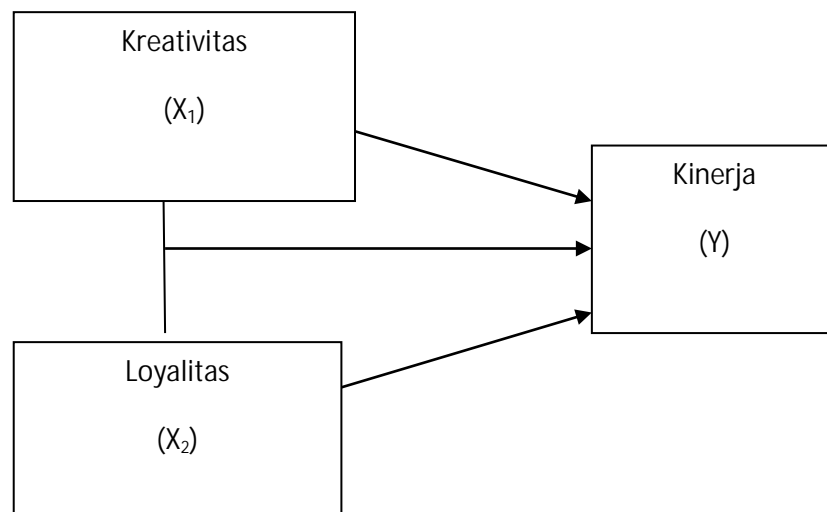
Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor potensial untuk mengoptimalkan kinerja organisasi, sehingga faktor SDM menjadi penting dan strategis terutama ketika suatu organisasi dihadapkan pada dinamika lingkungan yang cepat berubah. Pada era globalisasi sekarang dimana teknologi dan informasi mengalami kemajuan yang cepat, suatu organisasi harus mempunyai daya saing yang bisa menjadikan keunggulan dari para pesaingnya.

Kinerja pegawai dapat diartikan sebagai hasil kerja seorang dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya yang dilakukan secara legal dalam rangka pencapaian misi dan visi organisasi. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang diduga cukup dominan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai adalah sikap kerja, motivasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi. Faktor-faktor tersebut saling terkait satu dengan yang lainnya terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian faktor-faktor tersebut mempunyai hubungan yang dapat dipadukan untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh setiap pegawai sesuai dengan perannya dalam suatu organisasi atau organisasi. Suatu organisasi pasti menginginkan

pegawai yang mempunyai kinerja bagus (*good performer*). Tetapi banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, ada faktor internal dan faktor eksternal. Faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi kinerja pegawai yang selanjutnya berpengaruh juga pada kinerja organisasi.

Kerangka konseptual ini dikaitkan dengan kreativitas dan loyalitas dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di PT. Harian Tribun Medan. Penelitian ini ingin menguji kinerja pegawai yang terlihat belum menunjukkan kondisi yang optimal. Indikasinya antara lain masih adanya keluhan para pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, tidak disiplin dalam bekerja, sering pulang cepat, terlambat masuk kantor, keluar kantor tanpa ada ijin resmi dan memperpanjang jam istirahat. Berdasarkan uraian diatas maka model kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar II.5 Kerangka Konseptual

2.1.6. Hipotesis

Berdasarkan uraian teoritis dan kerangka konseptual di atas, maka dapat ditarik hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

1. Kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Harian Tribun Medan.
2. Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Harian Tribun Medan.
3. Kreativitas dan loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Harian Tribun Medan.