

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Pada era globalisasi ini, setiap perusahaan bersaing dengan sangat ketat untuk dapat mencapai tujuannya. Setiap perusahaan selain bersaing dengan perusahaan-perusahaan yang terdapat di dalam negeri juga bersaing dengan perusahaan-perusahaan luar negeri. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus memiliki keunggulan-keunggulan kompetitif agar dapat memenangkan persaingan yang dihadapi.

Keunggulan-keunggulan kompetitif tersebut dapat dimiliki oleh perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang baik sebagai penggerak utama aset-aset industri yang lainnya, seperti modal, mesin, peralatan dan sebagainya. Dengan keunggulan kompetitif tersebut industri kreatif memiliki nilai lebih dibandingkan dengan industri lainnya dan dapat meningkatkan profesionalisme kerja, kualitas pelayanan atau produk yang dihasilkan perusahaan sehingga dapat meningkatkan kepuasan konsumennya. Dengan peningkatan kepuasan konsumen tersebut diharapkan timbulnya loyalitas konsumen terhadap perusahaan sehingga dapat memenangkan persaingannya.

Setiap perusahaan yang beroperasi harus memiliki sumber daya sebagai potensi penggerak aktivitasnya, baik sumber daya manusia maupun sumber daya lainnya seperti modal, teknologi, strategi dan sebagainya. Sumber daya tersebut harus saling menunjang satu sama lain. Untuk mencapai tujuan perusahaan faktor

sumber daya manusia berperan penting dan menentukan maju atau mundurnya perusahaan.

Pentingnya sumber daya manusia ini didasari bahwa sumber daya manusia adalah elemen dasar dari setiap perusahaan. Sumber daya manusia dapat menentukan keunggulan suatu perusahaan karena sumber daya manusia adalah pembuat tujuan, inovasi, komunikasi, kreativitas, dan strategi bagi perusahaan.

Pada saat ini kualitas sumber daya manusia yang tersedia terutama yang belum berpengalaman di dunia kerja dilihat dapat menyesuaikan dirinya dengan kebutuhan perusahaan akan tenaga kerja. Tetapi syarat-syarat yang ditetapkan perusahaan untuk calon pegawainya sulit dipenuhi. Oleh karena itu, perusahaan harus memiliki program pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerjanya agar sesuai dengan kebutuhan dan keinginan perusahaan.

Selain itu, untuk membentuk sumber daya yang cakap, terampil, kreatif, dan berperilaku yang baik dan memiliki ilmu pengetahuan yang sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan maka perlu diadakan program pendidikan dan pelatihan. Program pendidikan dan pelatihan tersebut diberikan bagi pegawai baru maupun pegawai lama dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan.

Pelatihan merupakan proses sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk membantu pegawai mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Tujuan dari

pelaksanaan pelatihan itu adalah agar pegawai mempunyai pengetahuan, sikap dan keterampilan yang cukup dibidang pekerjaan yang ditekuninya.

Pelatihan pegawai yang optimal dapat menumbuhkan pegawai yang produktif yang menunjang terhadap pencapaian tujuan perusahaan. pegawai yang produktif merupakan pegawai yang mampu mendayagunakan lima sumber tenaga kerja yang meliputi penggunaan pikiran, penggunaan tenaga jasmani atau fisik, waktu, ruangan, material atau uang. Pelatihan sangat penting karena merupakan cara yang digunakan oleh perusahaan untuk mempertahankan, menjaga, memelihara pegawai publik dalam organisasi dan sekaligus meningkatkan keahlian para pegawai untuk kemudian dapat meningkatkan kreativitasnya.

kreativitas adalah mengoptimalkan otak sebagai sumber utama. Sebab kreativitas muncul dari interaksi yang luar biasa antara belahan otak kiri dan otak kanan. Pada perkembangannya, kreativitas muncul melalui 3 hal, yaitu ada sejak manusia lahir, diperoleh melalui belajar, dan diasah melalui pendidikan. Ketiga fakta ini hasil dari fungsi kerja otak itu sendiri. Walaupun dalam prosesnya, tidak sedikit hambatan yang diperoleh untuk membangun kreativitas ini, diantaranya karena masalah datangnya dari luar, selalu menganggap sesuatu yang ada di luar itu lebih baik dan lebih inovatif, cara pandang yang selalu mengatakan “tidak mungkin terjadi”, tidak ada inisiatif ataupun ide untuk memulai dari sesuatu yang tidak mungkin sehingga guru selalu berfikir “buat apa repot-repot”, bahkan yang lebih parahnya ketika muncul persepsi bahwa kreatif dan tidak kreatif sama saja.

Radio Play99ers Bandung merupakan industri kreatif dan media hiburan yang bergerak pada bidang jasa penyiaran radio industri tersebut harus bersaing kuat untuk mencapai tujuannya, baik industri penyiaran radio yang ada di dalam

negeri maupun diluar negeri. Oleh karena itu Radio Play99ers Bandung harus memiliki sumber daya manusia maupun yang bukan sumber daya manusia.

Pesaing dari Radio Play99ers sendiri di Kota Bandung khususnya ada 2 yaitu Ardan radio dan OZ radio . Mereka adalah pesaing dari elemen pendengar yg segmentasi pasarnya hampir sama yaitu usia 17 tahun sampai 30 tahun. Adapun klasifikasi segmentasi pendengar yaitu B to A , A to B . A yaitu pendengar yang menggunakan radio dimobil atau *high* dan B adalah pendengar yang menggunakan radio di *handphone* atau dirumah . Untuk kalangan SMA Radio Play99ers Bandung mempunyai program khusus untuk menampung bakat dan keinginan anak SMA di Kota Bandung yaitu Play99ers *Ambassador*. Program tersebut berfokus pada pelatihan penyiar muda yang di latih secara langsung oleh penyiar di radio play99ers Bandung. Untuk pesaingnya ada di radio ardan dan oz radio Bandung, untuk di ardan bernama ardan *school* dan di oz radio yaitu *ozcoolschool* . 3 radio anak muda dibanding ini saling bersaing untuk merebut hati remaja khususnya di kalangan sma . Program lainnya yang mempunyai target yang kuat adalah siaran program *prime time* yaitu program siaran pagi dan siaran sore, dimana para 3 radio tersebut berupaya untuk mendapatkan pendengar yang setia menemani aktivitas di pagi hari dan di sore hari.

Untuk Radio Play99ers Bandung perlu melakukan pembenahan dalam pengembangan SDM yang berkualitas, sehingga dapat meningkatkan kemampuan dan kreativitas seseorang salah satu cara untuk meningkatkan kemampuan dan kreativitas sumber daya manusia pada Radio Play99ers Bandung adalah dengan menyelenggarakan pelatihan bagi pegawai. Berdasarkan hasil pengamatan yang peneliti lakukan pada Radio Play99ers Bandung ditemukan adanya permasalahan

kreativitas yang belum meningkat. Hal ini dapat terlihat dari indikator sebagai berikut :

1. Masih rendahnya keterampilan berpikir pegawai di Radio Play99ers Bandung untuk membuat konten yang segar meraih pendengar baru dan mencari investor lokal maupun internasional.
2. Kurangnya hubungan kreatifitas dan intelegensi yang mengakibatkan jauhnya pegawai untuk mendapatkan pengembangan kreatifitas dalam pendidikan formal.

**Tabel 1.1**

**DATA PELATIHAN PENYIAR  
PADA RADIO PLAY99ERS BANDUNG  
BULAN MARET TAHUN 2017**

<b>No.</b>	<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Peserta</b>	<b>Jumlah Penyiar</b>	<b>Jumlah Pelatih</b>
1	MARET	9 orang	13 orang	2 orang

*Sumber : Radio Play99ers Bandung tahun 2017*

Dari data tabel 1.1 dapat diketahui bahwa jumlah pelatihan mengalami penurunan, hal tersebut mengindikasikan adanya ketidaksiapan peserta yang mengikui pelatihan. Maka dari itu kurang tanggapnya karyawan atau penyiar yang belum sesuai dengan harapan pendengar sehingga dari hasil siaran yang terjadi tidak sesuai dengan keinginan pendengar.

Berdasarkan permasalahan-permasalahan tersebut mengenai kreativitas peserta pegawai diduga disebabkan oleh :

1. Belum tercapainya sasaran pelatihan berdasarkan kecakapan yaitu belum memiliki nya *softskill* yang digunakan dalam melakukan profesionalitas kerja serta siaran dengan kualitas yang belum baik.
2. Belum tercapainya sasaran pelatihan berdasarkan kategori instruktur, dalam hal ini pegawai kurang diberikan tanggapan dan realisasi oleh instruktur dalam menyalurkan pendapat atau aspirasi dalam proses pelatihan, sehingga mengakibatkan pegawai banyak yang tidak mempunyai motivasi untuk membangun kreativitasnya.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan, maka peneliti ingin meneliti lebih jauh tentang masalah ini dan menuangkannya dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Terhadap Peningkatan Kreativitas Pegawai Pada Radio Play99ers Bandung”**.

## **1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah**

### **1.2.1. Identifikasi Masalah**

Bertitik tolak dari latar belakang dan permasalahan di atas, maka peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan pelatihan terhadap peningkatan kreativitas pegawai pada Radio Play99ers Bandung.
2. Seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap peningkatan kreativitas pegawai pada Radio Play99ers Bandung.
3. Hambatan-hambatan apa saja yang dihadapi dalam pelaksanaan pelatihan terhadap peningkatan kreativitas pegawai pada Radio Play99ers Bandung .
4. Usaha-usaha apa saja yang akan dilakukan guna meningkatkan kreativitas pegawai pada Radio Play99ers Bandung.

### 1.2.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang dibuat oleh peneliti, maka peneliti membuat perumusan masalah sebagai berikut: **“Apakah pelatihan berpengaruh terhadap peningkatan kreativitas Pegawai Pada Radio Play99ers Bandung”**.

## 1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

### 1.3.1. Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Mengetahui pelaksanaan pelatihan terhadap peningkatan kreativitas pegawai pada Radio Play99ers Bandung.
  - b. Mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap peningkatan kreativitas pegawai pada Radio Play99ers Bandung.
  - c. Mengetahui hambatan-hambatan apa saja yang dihadapi dalam pelatihan guna meningkatkan kreativitas pegawai pada Radio Play99ers Bandung.
  - d. Mengetahui usaha-usaha apa saja yang dilakukan dalam mengatasi hambatan-hambatan yang berhubungan dengan pengaruh pelatihan terhadap peningkatan kreativitas pegawai pada Radio Play99ers Bandung.
- Kegunaan Penelitian

### 1.3.2. Kegunaan Penelitian

#### a. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan ilmu untuk memahami aplikasi teori-teori kreativitas khususnya mengenai pengaruh pelatihan terhadap peningkatan kreativitas pegawai dan hasil

penelitian ini juga diharapkan dapat dipergunakan oleh akademik dalam hal ini jurusan Administrasi Bisnis Universitas Pasundan sebagai referensi perpustakaan.

#### **b. Secara Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, antara lain :

- a. Mengembangkan wawasan bagi yang berkaitan dengan ilmu pengetahuan tentang kreativitas, dan juga dapat dijadikan sebagai referensi untuk ilmu pengetahuan umum lainnya.
- b. Diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan membantu bagi pemecahan masalah yang berhubungan dengan pengaruh pelatihan terhadap peningkatan kreativitas pegawai.
- c. Sebagai referensi bagi obyek penelitian yang sama dan sebagai masukan kepada peneliti selanjutnya.

#### **1.4. Kerangka Pemikiran**

Selanjutnya untuk memecahkan permasalahannya, peneliti menggunakan kerangka pemikiran yang dapat dijadikan landasan berupa teori, dalil, dan pendapat dari para ahli yang kebenarannya tidak diragukan yang berhubungan dengan permasalahan yang sedang dibahas.

Peneliti mengemukakan pengertian pelatihan menurut **Anwar Prabu Mangkunegara (2015:44)**, yang memberikan definisi mengenai bahwa “pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas”.

Peneliti juga mengemukakan pengertian pelatihan menurut **Ambar Teguh Sulistiani dan Rosidah (2003:175)**, yang memberikan definisi mengenai pelatihan bahwa Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur sistematis perubahan perilaku para pegawai dalam satu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional.

Berdasarkan pernyataan yang telah disampaikan sebelumnya peneliti menjelaskan bahwa pelatihan merupakan kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan kreativitas agar dalam melaksanakan tugas yang diembannya menjadi lebih baik lagi, dengan kata lain setiap individu membutuhkan suatu pelatihan untuk meningkatkan dirinya. Berkaitan dengan hal tersebut pelatihan dapat dilaksanakan dengan efektif, berikut ini akan peneliti kemukakan indikator-indikator pelatihan menurut **Anwar Prabu Mangku Negara (2015:45)**, sebagai berikut :

1. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan (*job study*).
2. Menetapkan tujuan dan sasaran pelatihan.
3. Menetapkan kriteria keberhasilan dengan alat ukurnya.
4. Mengimplementasikan dan mengevaluasi.
5. Mengadakan percobaan dan revisi.
6. Menetapkan metode pelatihan.

Kreativitas merupakan salah satu kebutuhan pokok manusia, yaitu kebutuhan akan perwujudan diri (aktualisasi diri) dan merupakan kebutuhan paling tinggi bagi manusia **Maslow dalam Munandar (2009)**. Pada dasarnya, setiap orang dilahirkan di dunia dengan memiliki potensi kreatif. Kreativitas dapat diidentifikasi (ditemukenali) dan dipupuk melalui pendidikan yang tepat **Munandar (2014:31)**.

Untuk memperjelas permasalahan ini, peneliti akan mengemukakan pengertian kreativitas menurut dalam **Munandar (2014:10)** mengemukakan Aspek-aspek dari kreativitas antara lain:

1. **Kemampuan berpikir lancar (*aptitude*)**, yaitu kemampuan mencetuskan banyak gagasan, jawaban, penyelesaian masalah, atau pertanyaan, memberikan banyak cara atau saran untuk melakukan berbagai hal, dan selalu memikirkan lebih dari satu jawaban.
2. **Keluwesan berpikir (*flexibility*)**, yaitu kemampuan untuk memproduksi sejumlah ide, jawaban-jawaban atau pertanyaan-pertanyaan yang bervariasi, dapat melihat suatu masalah dari sudut pandang yang berbeda-beda, mencari alternatif atau arah yang berbeda-beda, serta mampu menggunakan bermacam-macam pendekatan atau cara pemikiran. Orang yang kreatif adalah orang yang luwes dalam berpikir. Mereka dengan mudah dapat meninggalkan cara berpikir lama dan menggantikannya dengan cara berpikir yang baru.
3. **Elaborasi (*elaboration*)**, yaitu kemampuan dalam mengembangkan gagasan dan menambahkan atau memperinci detail-detail dari suatu objek, gagasan atau situasi sehingga menjadi lebih menarik.
4. **Originalitas (*originality*)**, yaitu kemampuan untuk mencetuskan gagasan unik atau kemampuan untuk mencetuskan gagasan asli.

Peneliti juga mengemukakan pengertian kreativitas menurut **Munandar (1997)** bahwa empat jenis dimensi sebagai konsep kreativitas dengan pendekatan empat P (*Four P's Creativity*), yang meliputi dimensi *person*, *process*, *press* dan *product* dimana kreativitas dalam dimensi *person* adalah upaya mendefinisikan kreativitas yang berfokus pada individu atau *person* dari individu yang dapat disebut dengan kreatif, kreativitas dalam dimensi *process* merupakan kreativitas yang berfokus pada proses berpikir sehingga memunculkan ide-ide unik atau

kreatif, kreativitas dalam dimensi *press* merupakan kreativitas yang menekankan pada faktor *press* atau dorongan, baik dorongan internal diri sendiri berupa keinginan dan hasrat untuk mencipta atau bersibuk diri secara kreatif, maupun dorongan eksternal dari lingkungan sosial dan psikologis. Mengenai “*press*” dari lingkungan, ada lingkungan yang menghargai imajinasi dan fantasi, dan menekankan kreativitas serta inovasi. kreativitas dalam dimensi *product* adalah merupakan upaya kreativitas yang berfokus pada produk atau apa yang dihasilkan oleh individu baik sesuatu yang baru/original atau sebuah elaborasi/penggabungan yang inovatif dan kreativitas yang berfokus pada produk kreatif menekankan pada orisinalitas.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dipahami bahwa kreativitas adalah merupakan kemampuan seseorang dalam menemukan hubungan-hubungan yang baru untuk menemukan jawaban dari masalah yang datang dari diri sendiri maupun lingkungan yang ditunjukkan dengan perbuatan. Dimana indikator kreativitas adalah Kelancaran berpikir, Keluwesan berpikir, Elaborasi, Originalitas. Keterkaitan antara pelatihan dan kreativitas dapat dilihat dari pendapat **Henry Simamora (1995:287)** yang menjelaskan bahwa “pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan kreativitas, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seorang individu atau kelompok dalam menjalankan tugas tertentu.”

Berdasarkan pengertian yang telah diuraikan bahwa pelatihan terhadap kreativitas dapat dilihat dari pembinaan dan pengembangan instruktur kepada pegawai dalam memberikan rangsangan untuk melibatkan dirinya dalam kegiatan kreatif, dengan membantu mengusahakan sarana dan prasarana yang diperlukan untuk mengekspresikan diri pegawai secara aktif.

### **1.5 Hipotesis**

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan oleh peneliti di atas, maka selanjutnya peneliti menetapkan hipotesis sebagai berikut : **“Adanya pengaruh yang signifikan dari Pelatihan terhadap peningkatan Kreativitas pegawai pada Radio Play99ers Bandung”**.

Kemudian peneliti mengemukakan definisi operasional dari hipotesis yang telah dirumuskan, sebagai berikut: Pengaruh, adalah hubungan yang searah antara variabel pelatihan dengan variabel kreativitas pada Radio Play99ers Bandung. Signifikan, yaitu data yang mempunyai makna atau arti penting. Maksudnya hasil perhitungan antara skor item dengan totalnya menunjukkan korelasi yang signifikan, artinya hasil perhitungan mempunyai makna atau arti penting. Pelatihan, yaitu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan kreativitas pegawai pada Radio Play99ers Bandung agar dalam melaksanakan tugas yang diembannya menjadi lebih baik lagi. Kreativitas, adalah kemampuan seseorang dalam menemukan hubungan-hubungan yang baru untuk menemukan jawaban dari masalah yang datang dari diri sendiri maupun lingkungan yang ditunjukkan dengan perbuatan.

## **1.6 Lokasi dan Lamanya Penelitian**

Penelitian dilakukan di pegawai pada Radio Play99ers Bandung yang berada di Jl.Ir.H.Juanda No.126b Bandung-40132 (62.22.252.5471) Lamanya penelitian diperkirakan akan memakan waktu kurang lebih 6 bulan yang akan disajikan pada tabel berikut ini.

Adapun lamanya penelitian yang peneliti lakukan yaitu mulai pada bulan Januari 2018 – Juni 2018. Untuk lebih lengkapnya dapat dilihat pada jadwal kegiatan penelitian pada halaman berikut:

Tabel 1.2 Jadwal Penelitian

NO	KETERANGAN	TAHUN 2018																							
		JANUARI				FEBRUARI				MARET				APRIL				MEI				JUNI			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
<b>TAHAP PERSIAPAN</b>																									
1	Penjajagan																								
2	Studi Kepustakaan																								
3	Pengajuan Judul																								
4	Penyusunan Usulan Penelitian																								
5	Seminar (Usulan Penelitian)																								
6	Bimbingan																								
<b>TAHAP PENELITIAN</b>																									
1	Pengumpulan Data																								
	a. Observasi																								
	b. Wawancara																								
	c. Studi Pustaka																								
2	Pengelolaan Data																								
3	Analisis Data																								
<b>TAHAP PENYUSUNAN</b>																									
1	Pembuatan Laporan																								
2	Sidang Skripsi																								
3	Perbaikan																								

Sumber: Data Diolah Peneliti Tahun 2018

