

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia merupakan faktor strategis dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, khususnya pada organisasi yang berbasis program dan pengembangan kapasitas generasi muda. Keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sumber daya fisik dan finansial, tetapi juga oleh kualitas kompetensi sumber daya manusia serta kemampuan individu dalam bekerja secara tim untuk menghasilkan kinerja yang kreatif dan berkelanjutan. Dalam menjalankan strategi organisasinya, pemanfaatan *Brand Ambassador* telah menjadi instrumen kreatif yang krusial bagi perusahaan untuk membangun citra dan menarik minat publik.

Menurut Dwi Putra dkk.,(2023), *Brand Ambassador* bukan sekadar pendukung merek, melainkan sosok yang dipilih berdasarkan popularitas dan kemampuan untuk memberikan testimoni serta pengalaman positif terkait produk atau program yang diwakilinya.

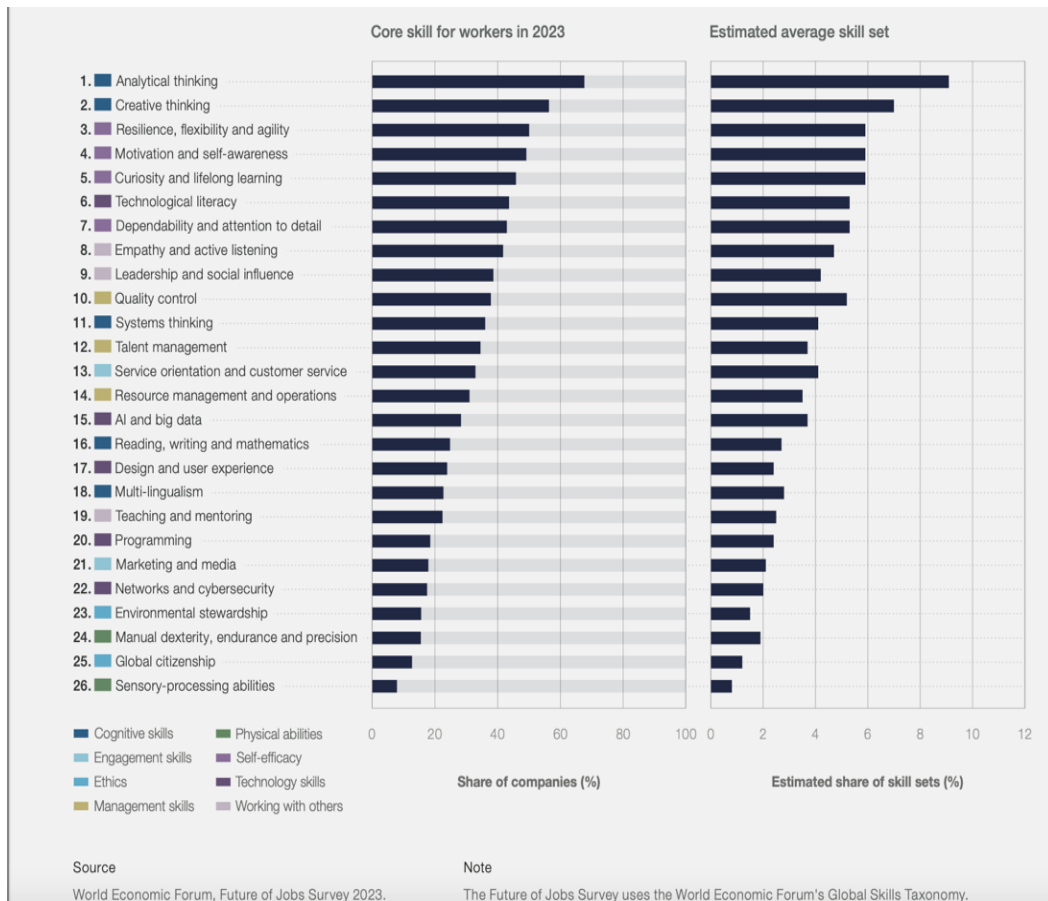
Berbagai kajian manajemen sumber daya manusia menegaskan bahwa kompetensi dan kerja sama tim memiliki peran penting dalam mendorong kreativitas kerja dan efektivitas pelaksanaan program organisasi. Dalam perspektif manajemen modern, sumber daya manusia dipandang sebagai aset intelektual (*intellectual capital*) yang memiliki nilai strategis jangka panjang. Organisasi yang mampu mengembangkan kompetensi anggotanya secara sistematis akan lebih adaptif terhadap perubahan, lebih inovatif dalam menghadapi tantangan, serta lebih

unggul dalam menciptakan nilai tambah. Kompetensi tidak hanya mencerminkan kemampuan teknis, tetapi juga mencakup kemampuan berpikir kritis, pemecahan masalah, komunikasi, serta kemampuan beradaptasi terhadap dinamika lingkungan organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan kompetensi menjadi bagian integral dalam strategi pengembangan organisasi.

Dalam konteks global, tuntutan terhadap kreativitas kerja terus mengalami peningkatan seiring dengan perubahan dinamika dunia kerja yang semakin kompleks, dinamis, dan kompetitif. Perkembangan teknologi, digitalisasi, serta disrupsi di berbagai sektor industri menuntut individu untuk tidak hanya mampu bekerja secara rutin, tetapi juga mampu menghasilkan ide-ide baru yang inovatif dan solutif. Laporan *Future of Jobs Report 2023* yang diterbitkan oleh World Economic Forum menunjukkan bahwa *creative thinking* menempati peringkat kedua sebagai keterampilan inti yang paling dibutuhkan oleh perusahaan di dunia, setelah *analytical thinking*. Temuan ini menegaskan bahwa kreativitas bukan lagi sekadar kemampuan tambahan (*soft skill*), melainkan telah menjadi kompetensi utama yang berperan penting dalam menentukan daya saing individu maupun organisasi di era global.

Selain itu, kreativitas kerja juga memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja organisasi, khususnya dalam mendukung pencapaian tujuan program dan pengembangan organisasi secara berkelanjutan. Individu yang memiliki tingkat kreativitas tinggi cenderung lebih proaktif dalam memberikan gagasan, melakukan perbaikan proses, serta berkontribusi dalam menciptakan solusi yang efektif. Oleh karena itu, pengembangan kreativitas kerja menjadi hal

yang sangat penting untuk diperhatikan oleh setiap organisasi agar mampu bertahan dan bersaing di tengah perubahan global yang semakin cepat.



Sumber: World Economic Forum (2023)

[https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs\\_2023.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf)

**Gambar 1. 1**  
**Core Skills for Workers in 2023**

Berdasarkan Gambar 1.1, lebih dari separuh perusahaan global menilai kreativitas sebagai keterampilan yang sangat penting dalam menghadapi tantangan dunia kerja masa kini. Temuan ini menunjukkan bahwa kreativitas telah menjadi kebutuhan strategis dalam berbagai sektor industri, bukan hanya pada bidang yang secara langsung berkaitan dengan seni atau inovasi produk. Perusahaan-perusahaan global menyadari bahwa kemampuan berpikir kreatif berperan penting dalam

menciptakan solusi baru, meningkatkan efisiensi kerja, serta mengembangkan strategi yang adaptif terhadap perubahan lingkungan bisnis yang dinamis. Dengan demikian, organisasi modern dituntut untuk mampu mengembangkan sumber daya manusia yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga kreatif, inovatif, dan adaptif terhadap perkembangan zaman.

Pentingnya kreativitas dalam dunia kerja saat ini bukan sekadar tren, melainkan tuntutan nyata dalam persaingan global yang semakin kompetitif. Indonesia sebagai negara dengan potensi sumber daya manusia yang besar terus berupaya meningkatkan standar inovasi dan kreativitas di berbagai sektor organisasi.

Fenomena ini tercermin dalam data *Global Innovation Index* (GII) yang menunjukkan posisi daya saing kreativitas dan inovasi Indonesia di mata dunia selama enam tahun terakhir. Peningkatan ini menjadi indikator bahwa setiap lembaga atau program pengembangan, termasuk pada *Brilian Student Ambassador*, harus mampu mencetak individu yang memiliki tingkat kreativitas kerja yang tinggi guna mendukung performa organisasi secara berkelanjutan. Tanpa adanya kreativitas yang memadai, sebuah program akan sulit untuk berkembang dan cenderung stagnan di tengah perubahan zaman. Oleh karena itu, sangat penting untuk melihat bagaimana variabel pendukung seperti Kompetensi SDM dan *Team Work* berperan dalam menstimulasi munculnya kreativitas tersebut. Berikut adalah visualisasi tren perkembangan posisi inovasi Indonesia yang menjadi landasan objektif mengenai urgensi kreativitas dan inovasi dalam penelitian ini :

| Year | GII Position | Innovation Inputs | Innovation Outputs |
|------|--------------|-------------------|--------------------|
| 2020 | 85th         | 91st              | 76th               |
| 2021 | 87th         | 87th              | 84th               |
| 2022 | 75th         | 72nd              | 74th               |
| 2023 | 61st         | 64th              | 63rd               |
| 2024 | 54th         | 54th              | 67th               |
| 2025 | 55th         | 60th              | 59th               |

Sumber: WIPO Global Innovation Index <https://www.wipo.int/gii-ranking/en/indonesia>

**Gambar 1. 2**  
**Perkembangan Posisi *Innovation Inputs* dan *Innovation Outputs* Indonesia 2020-2025**

Berdasarkan data pada Gambar 1.2 di atas, dapat dilihat bahwa Indonesia mengalami peningkatan peringkat yang sangat signifikan, di mana posisi *GII Position* melonjak dari peringkat 85 pada tahun 2020 menjadi peringkat 55 pada tahun 2025. Selain itu, pada aspek *Innovation Outputs* yang merepresentasikan hasil nyata dari proses kreatif, Indonesia juga berhasil naik ke peringkat 59 pada tahun 2025. Hal ini membuktikan bahwa kualitas luaran kreatif di Indonesia sedang berada dalam tren positif yang kuat.

Pertumbuhan tersebut memperlihatkan bahwa kreativitas tidak hanya berdampak pada individu atau organisasi tertentu, tetapi juga berkontribusi secara nyata terhadap pembangunan ekonomi nasional. Oleh karena itu, pengembangan kreativitas kerja menjadi aspek penting dalam berbagai organisasi, termasuk organisasi berbasis mahasiswa.

*BRILian Student Ambassador* merupakan salah satu program strategis yang melibatkan mahasiswa dari berbagai perguruan tinggi di Indonesia sebagai

representasi generasi muda dalam mendukung kinerja dan citra program. Program ini menuntut anggota untuk memiliki kompetensi yang baik, kemampuan bekerja dalam tim lintas kampus, serta kreativitas kerja yang tinggi dalam menjalankan berbagai aktivitas program.

Berdasarkan data internal *BRILian Student Ambassador*, program ini melibatkan mahasiswa dari berbagai perguruan tinggi di Indonesia sebagai representasi generasi muda dalam mendukung pelaksanaan program organisasi. *BRILian Student Ambassador* menuntut anggotanya untuk memiliki kompetensi yang baik, kemampuan bekerja sama dalam tim, serta kreativitas kerja dalam menjalankan berbagai aktivitas program. Jumlah anggota *BRILian Student Ambassador* sebanyak 250 orang yang berasal dari 55 perguruan tinggi di Indonesia. Keberagaman latar belakang perguruan tinggi tersebut menunjukkan adanya perbedaan karakteristik anggota yang berpotensi memengaruhi kompetensi SDM, *team work*, kreativitas kerja, serta kinerja program. Adapun data populasi penelitian secara rinci disajikan pada Tabel 3.2 mengenai populasi penelitian pada Bab III.

Pengembangan kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor sentral dan aset paling berharga bagi organisasi dalam mencapai visi serta keunggulan bersaing. Dalam konteks program *Brilian Student Ambassador* (BSA), keberhasilan pencapaian target program sangat bergantung pada peran aktif para duta mahasiswa sebagai kontributor utama dalam pelaksanaan seluruh aktivitas. Secara teoritis, kompetensi SDM merupakan faktor penting yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang diterapkan untuk mencapai tujuan

organisasi secara optimal (Riza Damayanti, 2020) SDM yang memiliki kompetensi tinggi akan mampu meningkatkan produktivitas serta lebih siap dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis yang dinamis.

Dalam mengikuti program *BRILiaN Student Ambassador* (BSA), terdapat beberapa persyaratan umum yang harus dipenuhi oleh peserta. Persyaratan ini ditetapkan oleh penyelenggara sebagai ketentuan bagi mahasiswa yang ingin mengikuti proses seleksi serta berpartisipasi dalam seluruh rangkaian kegiatan program. Adapun persyaratan umum untuk mengikuti program *BRILiaN Student Ambassador* dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 1. 1**  
**Persyaratan Mengikuti Program *BRILiaN Student Ambassador***

| NO | PERSYARATAN UMUM                                                                                                                                                            |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1  | Peserta merupakan mahasiswa dan warga negara Indonesia.                                                                                                                     |
| 2  | Bersedia mengikuti program <i>BRILiaN Student Ambassador</i> dan rangkaian kegiatan yang akan diberikan                                                                     |
| 3  | Peserta harus menginformasikan keikutsertaan pada link: <a href="https://forms.gle/W2b8e1bFMARZYDgt5">https://forms.gle/W2b8e1bFMARZYDgt5</a>                               |
| 4  | Peserta harus memposting konten sesuai dengan tema dan ketentuan, sebagai syarat pemilihan kandidat <i>BRILiaN Student Ambassador</i> .                                     |
| 5  | Peserta harus membagikan e-poster program <i>BRILiaN Student Ambassador</i> ke Instagram Stories ataupun WhatsApp Updates.                                                  |
| 6  | Konten media sosial dibuat dalam format video Reels di Instagram atau video di TikTok.                                                                                      |
| 7  | Konten belum pernah dipublikasikan, memenangkan atau mendapatkan penghargaan dan ikut serta dalam lomba sejenis yang lainnya.                                               |
| 8  | Karya orisinil yang keasliannya dapat dipertanggungjawabkan, bukan plagiarisme atau mengambil sebagian hak cipta milik orang lain dan tidak tergolong advertorial komersial |

| NO | PERSYARATAN UMUM                                                                                                                                                                                                                                                    |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 9  | <i>BRILiaN Student Ambassador</i> terpilih akan mengikuti kegiatan per bulan dari BRI dengan tema yang berbeda.                                                                                                                                                     |
| 10 | Dilarang menghapus konten yang telah diposting sampai program selesai. Jika melanggar, peserta akan didiskualifikasi.                                                                                                                                               |
| 11 | Panitia memiliki hak penuh atas konten yang telah dipublikasikan dan ditetapkan menjadi pemenang                                                                                                                                                                    |
| 12 | Apabila di kemudian hari peserta melanggar syarat & ketentuan, maka panitia berhak untuk membatalkan kemenangan. Sebagai konsekuensi pembatalan, peserta wajib mengembalikan seluruh hadiah yang diperoleh disertai dengan permintaan maaf tertulis kepada panitia. |

Sumber : Instagram Resmi *Brilian Student Ambassador*

Berdasarkan tabel 1.1, dapat diketahui bahwa peserta yang mengikuti program *BRILiaN Student Ambassador* harus memenuhi berbagai ketentuan yang telah ditetapkan oleh pihak penyelenggara. Persyaratan tersebut bertujuan untuk memastikan bahwa peserta yang terlibat merupakan mahasiswa yang aktif, memiliki kreativitas dalam pembuatan konten media sosial, serta mampu mengikuti seluruh rangkaian kegiatan program dengan baik..

Kemampuan untuk menghasilkan gagasan, metode, atau produk baru yang orisinal dan bermakna untuk pemecahan suatu masalah Dalam operasional program BSA, tingkat kreativitas kerja menjadi pendorong utama munculnya inovasi konten dan strategi pendekatan yang lebih adaptif terhadap dinamika pasar mahasiswa. Terlebih dalam lingkungan pendidikan eksperiensial seperti program duta ini, kompetensi tim yang baik akan sangat memengaruhi hasil akhir atau performa tim secara keseluruhan (Pazos et al., 2022).

| No                                                    | Dimensi                         | Pernyataan                                                                                           | Frekuensi |   |    |    |     | Jumlah Skor | Rata-Rata Skor |
|-------------------------------------------------------|---------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|---|----|----|-----|-------------|----------------|
|                                                       |                                 |                                                                                                      | SS        | S | KS | TS | STS |             |                |
|                                                       |                                 |                                                                                                      | 5         | 4 | 3  | 2  | 1   |             |                |
| 1                                                     | Mencari Peluang Baru            | Ide ide baru yang dimiliki saya dapat membantu meningkatkan pelaksanaan program kerja                | 0         | 2 | 9  | 9  | 10  | 63          | 2,1            |
| 2                                                     | Menciptakan ide untuk perbaikan | Saya selalu memberikan gagasan untuk memperbaiki cara kerja yang ada dalam pelaksanaan program kerja | 0         | 4 | 7  | 7  | 12  | 63          | 2,1            |
| 3                                                     | Memperjuangkan ide              | Saya selalu mengemukakan ide kepada tim untuk meningkatkan pelaksanaan program kerja                 | 3         | 1 | 5  | 11 | 10  | 66          | 2,2            |
| 4                                                     | Aplikasi dalam bekerja          | Ide yang saya hasilkan selalu diterapkan dalam pelaksanaan program kerja                             | 0         | 2 | 12 | 9  | 7   | 71          | 2,4            |
| Jumlah skor rata-rata variable kinerja karyawan       |                                 |                                                                                                      |           |   |    |    |     |             | 2,2            |
| Total = Nilai X Frekuensi                             |                                 |                                                                                                      |           |   |    |    |     |             |                |
| Rata-rata = Jumlah skor : Jumpah Responden (30 Orang) |                                 |                                                                                                      |           |   |    |    |     |             |                |
| Skor rata-rata = Jumlah rata-rata : Jumlah Pernyataan |                                 |                                                                                                      |           |   |    |    |     |             |                |

Berdasarkan hasil pra survei pada tabel 1.2, diperoleh skor rata rata sebesar 2,2. Nilai tersebut menunjukkan bahwa tingkat kreativitas kerja anggota masih berada pada kategori rendah. Hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan anggota dalam mencari ide baru, memberikan gagasan untuk perbaikan, menyampaikan ide kepada tim, serta menerapkan ide dalam pelaksanaan program masih perlu ditingkatkan. Oleh karena itu, kreativitas kerja menjadi aspek yang penting untuk diteliti lebih lanjut guna mengetahui faktor faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kreativitas kerja anggota dalam menjalankan program organisasi.

Selain masalah pada tingkat kreativitas kerja, peneliti juga melakukan identifikasi terhadap kinerja program sebagai faktor penting dalam mendukung keberhasilan organisasi. Pra-survei dilakukan kepada 30 responden *BRILian Student Ambassador* untuk mengetahui bagaimana anggota melaksanakan tugas, mencapai target kegiatan, bekerja sama dalam pelaksanaan program, serta memberikan kontribusi terhadap keberhasilan program organisasi. Langkah ini dilakukan guna melihat sejauh mana kinerja anggota dalam menjalankan berbagai kegiatan dan tanggung jawab yang diberikan selama program berlangsung. Hasil pengolahan data kuesioner untuk variabel kinerja program secara lebih rinci disajikan pada Tabel 1.3 berikut:

**Tabel 1. 3**  
**Hasil Kuesioner Pra Survei Variabel Kinerja Program Pada *Brilian Student Ambassador***

| No                                                    | Dimensi                                                   | Pernyataan                                                                                           | Frekuensi |   |    |    |     | Jumlah Skor | Rata-Rata Skor |
|-------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|---|----|----|-----|-------------|----------------|
|                                                       |                                                           |                                                                                                      | SS        | S | KS | TS | STS |             |                |
|                                                       |                                                           |                                                                                                      | 5         | 4 | 3  | 2  | 1   |             |                |
| 1                                                     | Peran pemimpin dalam menjalin hubungan                    | Saya selalu membangun hubungan kerja yang baik dengan anggota tim dalam menjalankan program kerja    | 1         | 4 | 7  | 9  | 9   | 69          | 2,1            |
| 2                                                     | Peran pemimpin dalam mengelola dan menyampaikan informasi | Pimpinan selalu memberikan arahan yang jelas kepada anggota tim terkait pelaksanaan program kerja    | 2         | 1 | 10 | 10 | 7   | 71          | 2,4            |
| 3                                                     | Peran pemimpin dalam pengambilan keputusan organisasi     | Saya selalu berperan aktif dalam menyelesaikan masalah yang terjadi selama pelaksanaan program kerja | 2         | 2 | 5  | 10 | 11  | 64          | 2,1            |
| Jumlah skor rata-rata variable Kinerja Program        |                                                           |                                                                                                      |           |   |    |    |     |             | 2,2            |
| Total = Nilai X Frekuensi                             |                                                           |                                                                                                      |           |   |    |    |     |             |                |
| Rata-rata = Jumlah skor : Jumlah Responden (30 Orang) |                                                           |                                                                                                      |           |   |    |    |     |             |                |
| Skor rata-rata = Jumlah rata-rata : Jumlah Pernyataan |                                                           |                                                                                                      |           |   |    |    |     |             |                |

Berdasarkan Tabel 1.3, data pra-survei variabel Kinerja Program menunjukkan skor rata-rata total sebesar 2,2, yang mencerminkan capaian kinerja yang belum optimal. Terdapat dua dimensi yang mencatatkan skor terendah di angka 2,1, yaitu dimensi Peran pemimpin dalam menjalin hubungan dan Peran pemimpin dalam pengambilan keputusan organisasi. Di sisi lain, dimensi Peran pemimpin dalam mengelola dan menyampaikan informasi memiliki skor sedikit lebih tinggi sebesar 2,4. Rendahnya rata rata skor pada aspek pengambilan

keputusan dan hubungan kerja menunjukkan bahwa peran kepemimpinan dalam mendukung kinerja program pada *Brilian Student Ambassador* masih perlu ditingkatkan secara signifikan.

Secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa rendahnya kreativitas kerja anggota dapat menjadi permasalahan dalam pelaksanaan program kerja. Mengingat kreativitas kerja memiliki peran penting dalam mendukung keberhasilan program, maka organisasi perlu mendorong dan meningkatkan kreativitas kerja para anggotanya. Berbagai upaya dapat dilakukan untuk meningkatkan kreativitas kerja, di antaranya melalui peningkatan kompetensi sumber daya manusia, penguatan kerja sama tim, serta menciptakan lingkungan organisasi yang mendukung munculnya ide dan gagasan baru dalam pelaksanaan program.

Selain itu, untuk mengetahui gambaran awal mengenai permasalahan yang berkaitan dengan kreativitas kerja anggota, peneliti melakukan penyebaran kuesioner pra-survei kepada 30 responden yang merupakan anggota *BRILian Student Ambassador*. Pra-survei ini dilakukan untuk mengetahui kondisi awal kreativitas kerja anggota dalam pelaksanaan program organisasi, seperti kemampuan anggota dalam menghasilkan ide baru, memberikan solusi terhadap permasalahan, mengembangkan gagasan dalam kegiatan organisasi, serta keberanian dalam menyampaikan dan menerapkan ide kreatif dalam program kerja. Identifikasi ini dilakukan karena kreativitas kerja dinilai memiliki peran penting. Oleh karena itu, hasil pra-survei diharapkan dapat memberikan gambaran awal mengenai kondisi kreativitas kerja anggota *BRILian Student Ambassador*. Berikut merupakan hasil pra-survei terkait faktor-faktor kreativitas kerja anggota:

**Tabel 1. 4**  
**Faktor Faktor Yang Diduga Mempengaruhi Kreativitas kerja Pada *Brilian Student Ambassador***

| No                                | Variabel           | Dimensi             | Tingkat Kesetujuan |       |        |        |         | Jumlah Skor | Rata - Rata |
|-----------------------------------|--------------------|---------------------|--------------------|-------|--------|--------|---------|-------------|-------------|
|                                   |                    |                     | SS (5)             | S (4) | KS (3) | TS (2) | STS (1) |             |             |
| 1                                 | Disiplin Kerja     | Preventif           | 9                  | 12    | 2      | 4      | 3       | 110         | 3,6         |
|                                   |                    | korektif            | 6                  | 13    | 5      | 3      | 3       | 106         | 3,5         |
|                                   |                    | progresif           | 13                 | 3     | 6      | 5      | 3       | 102         | 3,4         |
| Skor Rata-rata Disiplin Kerja     |                    |                     |                    |       |        |        |         |             | 3,5         |
| 2                                 | Lingkungan kerja   | Fisik               | 9                  | 13    | 3      | 2      | 3       | 113         | 3,8         |
|                                   |                    | Non Fisik           | 9                  | 10    | 7      | 1      | 3       | 111         | 3,7         |
| Skor Rata-rata Lingkungan Kerja   |                    |                     |                    |       |        |        |         |             | 3,7         |
| 3                                 | Motivasi Intristik | Tanggung jawab      | 8                  | 9     | 6      | 2      | 5       | 103         | 3,4         |
|                                   |                    | Penghargaan         | 13                 | 7     | 1      | 5      | 4       | 110         | 3,6         |
|                                   |                    | Pekerjaan           | 11                 | 8     | 4      | 3      | 4       | 109         | 3,6         |
|                                   |                    | Kemajuan            | 13                 | 7     | 5      | 2      | 3       | 115         | 3,8         |
| Skor Rata Rata Motivasi Intristik |                    |                     |                    |       |        |        |         |             | 3,6         |
| 4                                 | Sistem Reward      | Keadilan            | 17                 | 3     | 3      | 4      | 3       | 117         | 3,9         |
|                                   |                    | kepuasan            | 15                 | 6     | 2      | 4      | 3       | 116         | 3,8         |
|                                   |                    | penghargaan         | 15                 | 7     | 3      | 2      | 3       | 119         | 3,9         |
| Skor Rata Rata Sistem Reward      |                    |                     |                    |       |        |        |         |             | 3,8         |
| 5                                 | Budaya Organisasi  | kekeluargaan        | 11                 | 10    | 3      | 2      | 4       | 112         | 3,7         |
|                                   |                    | Inovatif            | 10                 | 6     | 8      | 3      | 3       | 107         | 3,5         |
|                                   |                    | Terstruktur         | 12                 | 6     | 5      | 4      | 3       | 110         | 3,6         |
|                                   |                    | Kompetitif          | 12                 | 5     | 6      | 3      | 4       | 108         | 3,6         |
| Skor Rata Rata Budaya Organisasi  |                    |                     |                    |       |        |        |         |             | 3,6         |
| 6                                 | Kompetensi sdm     | Mengatur Lingkungan | 2                  | 1     | 9      | 11     | 7       | 70          | 2,3         |
|                                   |                    | mempersiapkan       | 1                  | 2     | 6      | 14     | 7       | 66          | 2,2         |
|                                   |                    | Pengembangan        | 0                  | 2     | 8      | 7      | 13      | 59          | 1,9         |
|                                   |                    | Kompensasi          | 1                  | 2     | 5      | 10     | 12      | 60          | 2,0         |
| Skor Rata-rata kompetensi sdm     |                    |                     |                    |       |        |        |         |             | 2,1         |

| No                                                                                                                                         | Variabel  | Dimensi    | Tingkat Kesetujuan |       |        |        |         | Jumlah Skor | Rata - Rata |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------------|--------------------|-------|--------|--------|---------|-------------|-------------|
|                                                                                                                                            |           |            | SS (5)             | S (4) | KS (3) | TS (2) | STS (1) |             |             |
| 7                                                                                                                                          | Team work | kerjasama  | 1                  | 2     | 9      | 8      | 10      | 66          | 2,2         |
|                                                                                                                                            |           | Koordinasi | 1                  | 1     | 9      | 10     | 9       | 65          | 2,2         |
|                                                                                                                                            |           | Komunikasi | 1                  | 1     | 9      | 8      | 11      | 63          | 2,1         |
|                                                                                                                                            |           | Kenyamanan | 2                  | 1     | 12     | 6      | 9       | 71          | 2,4         |
| Skor Rata-rata Team work                                                                                                                   |           |            |                    |       |        |        |         |             | 2,2         |
| Jumlah skor = Nilai x Tingkat Kesetujuan Mean<br>= Jumlah Skor : Jumlah Responden (30)<br>Skor Rata-rata = Jumlah Mean : Jumlah Pertanyaan |           |            |                    |       |        |        |         |             |             |

Berdasarkan hasil pra-survei terhadap 30 responden *BRILian Student Ambassador*, diperoleh gambaran bahwa variabel Sistem Reward memiliki skor rata-rata tertinggi yaitu 3,8, diikuti Lingkungan Kerja sebesar 3,7, serta Motivasi Intrinsik, budaya Organisasi masing masing sebesar 3,6. Disiplin Kerja memperoleh skor 3,5 yang menunjukkan kategori cukup baik. Namun demikian, terdapat dua variabel dengan skor relatif rendah yaitu Kompetensi SDM sebesar 2,1 dan *Team Work* sebesar 2,2. Pada Kompetensi SDM, dimensi pengembangan menjadi yang terendah 1,9, sedangkan pada *Team Work*, dimensi komunikasi memiliki skor terendah 2,1. Hasil ini menunjukkan bahwa aspek kompetensi dan kerja sama tim masih perlu ditingkatkan karena berpotensi mempengaruhi kreativitas kerja dan kinerja program *BRILian Student Ambassador*.

Dalam pelaksanaan program organisasi, setiap anggota dituntut untuk mampu berkontribusi secara optimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Namun di sisi lain, anggota juga memiliki keterbatasan dalam kemampuan, pengalaman, serta kesiapan dalam menjalankan berbagai kegiatan

program. Apabila anggota tidak memiliki kompetensi yang memadai dan kerja sama tim yang baik, maka hal tersebut dapat mempengaruhi tingkat kreativitas kerja anggota dalam menjalankan program organisasi. Oleh karena itu, kompetensi sumber daya manusia dan kerja sama tim menjadi hal yang penting untuk diperhatikan agar pelaksanaan program dapat berjalan secara efektif dan menghasilkan ide ide yang inovatif. Hal tersebut diperkuat dengan tabel hasil kuesioner pra-survei yang terdiri dari 30 responden mengenai koempetensi SDM anggota *BRILian Student Ambassador* sebagai berikut:

**Tabel 1. 5**  
**Hasil Kuesioner Pra-survei Variabel Kompetensi SDM pada *Brilian Student Ambassador***

| No                            | Variabel       | Dimensi             | Tingkat Kesetujuan |          |           |           |            | Jumlah Skor | Rata-rata |
|-------------------------------|----------------|---------------------|--------------------|----------|-----------|-----------|------------|-------------|-----------|
|                               |                |                     | SS<br>(5)          | S<br>(4) | KS<br>(3) | TS<br>(2) | STS<br>(1) |             |           |
| 1                             | Kompetensi SDM | Mengatur Lingkungan | 2                  | 1        | 9         | 11        | 7          | 70          | 2,3       |
|                               |                | mempersiapkan       | 1                  | 2        | 6         | 14        | 7          | 66          | 2,2       |
|                               |                | Pengembangan        | 0                  | 2        | 8         | 7         | 13         | 59          | 1,9       |
|                               |                | Kompensasi          | 1                  | 2        | 5         | 10        | 12         | 10          | 2,0       |
| Skor Rata-rata kompetensi SDM |                |                     |                    |          |           |           |            |             | 2,1       |

Berdasarkan Tabel 1.5, menunjukkan bahwa variabel Kompetensi SDM memiliki empat dimensi dengan skor rata-rata keseluruhan sebesar 2,1, yang menunjukkan bahwa tingkat kompetensi SDM masih tergolong rendah. Dari keempat dimensi tersebut, dimensi yang memiliki skor terendah adalah Pengembangan dengan skor rata-rata 1,9. Adapun dimensi Mengatur Lingkungan memiliki skor 2,3, dimensi Mempersiapkan 2,2, dan dimensi Kompensasi 2,0. Dapat disimpulkan bahwa dimensi Pengembangan memiliki skor rata-rata terendah

dibandingkan dimensi lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kompetensi SDM di *BRILian Student Ambassador* masih perlu ditingkatkan, sehingga peneliti terdorong untuk mencari faktor-faktor penyebab rendahnya kompetensi tersebut. Dengan perbaikan pada dimensi-dimensi yang masih kurang, diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih optimal, memaksimalkan kinerja setiap anggota, dan mendukung keberhasilan program *BRILian Student Ambassador*.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kreativitas kerja dan kinerja program pada *BRILian Student Ambassador* yaitu *Team Work*, berikut adalah data yang diperoleh peneliti dalam kuesioner mengenai variabel yang bermasalah pada *BRILian Student Ambassador*:

**Tabel 1. 6**  
**Hasil Kuesioner Pra-survei Variabel Team Work pada *Brilian Student Ambassador***

| No                       | Variabel  | Dimensi    | Tingkat Kesetujuan |       |        |        |         | Jumlah Skor | Rata-rata |
|--------------------------|-----------|------------|--------------------|-------|--------|--------|---------|-------------|-----------|
|                          |           |            | SS (5)             | S (4) | KS (3) | TS (2) | STS (1) |             |           |
| 1                        | Team Work | kerjasama  | 1                  | 2     | 9      | 8      | 10      | 66          | 2,3       |
|                          |           | Koordinasi | 1                  | 1     | 9      | 10     | 9       | 65          | 2,2       |
|                          |           | Komunikasi | 1                  | 1     | 9      | 8      | 11      | 63          | 2,1       |
|                          |           | Kenyamanan | 2                  | 1     | 12     | 6      | 9       | 71          | 2,4       |
| Skor Rata-rata Team Work |           |            |                    |       |        |        |         | 2,2         |           |

Berdasarkan Tabel 1.6, variabel *Team Work* memiliki skor rata-rata sebesar 2,2 yang menunjukkan bahwa tingkat kerja sama tim pada *BRILian Student Ambassador* masih tergolong rendah. Dari empat dimensi yang diukur, dimensi Komunikasi memperoleh skor terendah 2,1, diikuti Koordinasi 2,2, Kerjasama 2,3,

dan Kenyamanan 2,4. Rendahnya skor pada dimensi komunikasi mengindikasikan adanya hambatan dalam pertukaran informasi antar anggota, sehingga efektivitas kerja sama tim belum optimal dan masih perlu ditingkatkan.

Secara ideal, *BRILian Student Ambassador* dituntut memiliki kompetensi dan kerja sama tim yang baik untuk mendorong kreativitas kerja dalam mendukung kinerja program. Namun, berdasarkan pengamatan awal, pengembangan kreativitas konten dan koordinasi tim masih menghadapi kendala, yang diduga dipengaruhi oleh perbedaan kompetensi teknis serta tantangan dalam membangun kerja sama di tengah kesibukan akademik anggota. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN TEAMWORK TERHADAP TINGKAT KREATIVITAS KERJA PADA BRILIAN STUDENT AMBASSADOR DALAM UPAYA Mendukung KINERJA PROGRAM.**

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, peneliti tertarik untuk mengidentifikasi dan merumuskan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan Kompetensi SDM, Team Work, Tingkat Kreativitas Kerja, dan Kinerja Program pada *BRILian Student Ambassador*. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi SDM dan team work dalam meningkatkan kreativitas kerja anggota sehingga dapat mendukung tercapainya kinerja program yang lebih optimal. Oleh karena itu, permasalahan tersebut menjadi dasar bagi peneliti dalam melakukan penelitian ini.

### 1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil pemaparan dari latar belakang dan didukung oleh hasil pra-survei, maka diperoleh beberapa identifikasi permasalahan yang berkaitan dengan Kompetensi SDM, Team Work, Kreativitas Kerja, dan Kinerja Program pada *BRILian Student Ambassador* sebagai berikut:

1. Kompetensi SDM
  - a. Aspek pengembangan kompetensi anggota masih belum optimal, terlihat dari rendahnya skor pada dimensi pengembangan.
  - b. Sistem kompensasi atau bentuk penghargaan yang diterima anggota belum sepenuhnya mendukung peningkatan motivasi kerja.
  - c. Kemampuan anggota dalam mempersiapkan dan mengelola lingkungan kerja program masih perlu ditingkatkan.
2. *Team Work*
  - a. Komunikasi antar anggota tim dalam pelaksanaan program belum berjalan secara efektif.
  - b. Koordinasi dalam pembagian dan pelaksanaan tugas masih belum maksimal.
  - c. Tingkat kenyamanan dan kekompakan dalam bekerja sama masih perlu diperkuat untuk mendukung efektivitas tim.
3. Kreativitas Kerja
  - a. Kemampuan anggota dalam mencari peluang baru untuk meningkatkan pelaksanaan program masih tergolong rendah.

- b. Inisiatif dalam menciptakan ide-ide perbaikan dalam program belum konsisten.
  - c. Keberanian anggota dalam memperjuangkan ide kepada tim masih perlu ditingkatkan agar gagasan kreatif dapat terealisasi.
- 4. Kinerja Program
  - a. Peran pimpinan dalam pengambilan keputusan organisasi belum sepenuhnya optimal.
  - b. Efektivitas pimpinan dalam menjalin hubungan serta mengelola dan menyampaikan informasi masih perlu ditingkatkan.
  - c. Implementasi ide dalam pelaksanaan program belum sepenuhnya maksimal sehingga berdampak pada capaian program secara keseluruhan.

### 1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan hasil pemaparan dari latar belakang dan identifikasi masalah di atas maka peneliti merumuskan beberapa permasalahan yang muncul pada penelitian, yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana Kompetensi SDM pada *BRILian Student Ambassador*.
2. Bagaimana *Team Work* pada *BRILian Student Ambassador*.
3. Bagaimana Tingkat Kreativitas Kerja pada *BRILian Student Ambassador*.
4. Bagaimana Kinerja Program pada *BRILian Student Ambassador*.

5. Seberapa besar Pengaruh Kompetensi SDM dan *Team Work* terhadap Tingkat Kreativitas Kerja pada *BRILian Student Ambassador*, Secara simultan dan parsial
6. Seberapa besar Pengaruh Tingkat Kreativitas Mendukung Kinerja Program pada *BRILian Student Ambassador*
7. Seberapa besar pengaruh Kompetensi SDM dan *Team Work* terhadap Kinerja Program melalui Tingkat Kreativitas Kerja pada *BRILian Student Ambassador*, Secara Simultan dan Parsial

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan dari rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian tersebut adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Mengetahui kompetensi SDM pada *BRILian Student Ambassador*
2. Mengetahui team work pada *BRILian Student Ambassador*
3. Mengetahui tingkat kreativitas kerja pada *BRILian Student Ambassador*
4. Mengetahui kinerja program pada *BRILian Student Ambassador*
5. Mengetahui besarnya pengaruh kompetensi SDM dan *team work* terhadap tingkat kreativitas kerja, baik secara simultan maupun parsial
6. Mengetahui besarnya pengaruh kreativitas kerja dalam mendukung kinerja Program
7. Mengetahui peran Tingkat Kreativitas Kerja dalam memediasi pengaruh Kompetensi SDM dan *Team Work* terhadap Kinerja Program pada *BRILian Student Ambassador*.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

Peneliti berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat yang baik bukan hanya untuk peneliti, melainkan juga memberikan manfaat bagi pembaca serta pihak-pihak yang berkepentingan. Penelitian ini juga diharapkan dapat berguna baik secara teoritis maupun praktis.

### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam serta memperkaya ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai Kompetensi SDM, Team Work, Kreativitas Kerja dan Kinerja Program. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan, referensi, serta kajian lebih lanjut bagi penelitian selanjutnya yang memiliki keterkaitan dengan variabel yang sama maupun berbeda, serta menjadi bahan perbandingan dalam pengembangan penelitian di masa yang akan datang.

### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Diharapkan penelitian ini dapat berguna bagi pihak yang membutuhkan informasi mengenai Kompetensi SDM dan *Team Work* terhadap Tingkat Kreativitas Kerja dalam Mendukung Kinerja Program pada *BRILian Student Ambassador*. Secara rinci kegunaan penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

#### **1. Bagi Penulis**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kondisi kompetensi sumber daya manusia, tingkat kerja tim, dan kreativitas kerja anggota dalam mendukung pelaksanaan kegiatan pada *BRILian Student Ambassador*. Selain itu,

penelitian ini juga bertujuan untuk menganalisis kinerja program *BRILian Student Ambassador* sebagai hasil dari pengelolaan kompetensi, kerja tim, dan kreativitas kerja para anggotanya.

2. Bagi Organisasi (*BRILian Student Ambassador*)

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kesimpulan dan rekomendasi yang relevan bagi organisasi dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia, memperkuat kerja tim, serta mendorong kreativitas kerja dan kinerja program. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan menjadi bahan evaluasi bagi pengelola program untuk meningkatkan efektivitas pelaksanaan kegiatan secara maksimal dan berkelanjutan.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi serta referensi dalam pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang berkaitan dengan kompetensi, kerja tim, kreativitas kerja, dan kinerja program. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dengan memperkaya kajian empiris mengenai hubungan antar variabel tersebut, terutama dalam konteks organisasi mahasiswa.