

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Pada saat ini dunia industri memasuki era baru yang di kenal dengan revolusi industri 4.0 atau yang juga di kenal sebagai era digital 4.0. Industri 4.0 memiliki arti fase revolusi industri yang berfokus pada interkoneksi, otomatisasi, *machine leaning*, dan *real time* data. Era saat ini baik karyawan maupun pemimpin diharuskan memiliki skill untuk meningkatkan keterampilan agar bisa bersaing di dunia perindustrian yang semakin ketat dan bisa menjadi perusahaan yang maju. Skill yang harus dimiliki karyawan maupun pemimpin yaitu *Complex problem solving* (Kemampuan memecahkan masalah kompleks), berfikir kritis, kreativitas, dan kecerdasan emosional.

Segala cara telah pemerintah lakukan agar mampu meningkatkan sumber daya manusia. Salah satunya dengan cara pembentukan industri kreatif pada era 4.0 saat ini agar mampu bersaing dengan industri kreatif lainnya. Selain itu pemimpin yang baik diharapkan dapat membentuk suatu organisasi yang mampu memajukan dan bersaing dengan industri kreatif lainnya.

Dikutip dari berita statistik ekonomi dunia industri Indonesia kreatif menyatakan sektor perekonomian industri kreatif memberikan kontribusi terhadap perekonomian negara dengan *presentase* 07,38% sampai 07,66% yang didominasi oleh tiga subsektor yaitu makanan atau perkulineran dengan presentase 41,69%, pakaian atau *fashion* 18,15%, dan kerajinan tangan atau disebut kriya 15,70%. Penerapan industri kreatif ini dilakukan pada masa pandemi untuk pemulihan ekonomi bangsa (kompasiana.com).

Kreativitas adalah salah satu bagian skill yang harus dimiliki oleh karyawan dan pemimpin baik dalam segi kreativitas individu, kreativitas dalam proses bekerja, kreativitas dalam produk, maupun kreativitas yang muncul atas dorongan pemimpin maupun organisasi disebuah perusahaan. Kreativitas didefinisikan yaitu sebagai bentuk pembuatan ide baru atau penggunaan ide-ide dan gambaran untuk mengembangkan suatu produk atau hasil, proses

dalam suatu pekerjaan, atau gagasan yang unik dan baru (Kreiter & Kinicki, 2014).

Menurut Ida, saat ini industri sedang diuji dengan pandemi covid-19, di mana hal itu memaksa para karyawan untuk berfikir lebih aktif dan ada tiga hal yang harus terus diupayakan di dunia perindustrian kreatif yaitu pertama, karyawan mampu memanfaatkan dan menggunakan teknologi dan informasi masa kini, kedua karyawan di dunia industri kreatif saat ini didorong untuk bisa beradaptasi dalam memajukan teknologi dan ketiga karyawan mampu menuangkan karya barunya dengan memanfaatkan teknologi dan informasi yang ada (Caesar Akbar, 2011). "Karyawan harus mampu beradaptasi terhadap perubahan teknologi dari masa ke masa dengan menggunakan teknologi informasi dapat membantu perubahan dan pengembangan industri kreatif," (Caesar akbar, 2011).

Kreativitas merupakan suatu keunggulan kompetitif yang dapat dimiliki karyawan maupun organisasi dalam perusahaan karena dengan adanya kreativitas, maka karyawan mampu membantu organisasi atau pemimpin untuk mencapai tujuan keberhasilannya. Selain itu kreativitas yang tinggi pada karyawan ataupun pemimpin dapat membantu untuk bersaing dibidang perindustrian dan menghasilkan perusahaan yang berkualitas. Menurut Suifan, dkk (2018) karyawan yang memiliki kreativitas merupakan salah satu sumber yang paling berharga bagi perusahaan maupun organisasi agar dapat bertahan hidup dalam lingkungan kompetitif saat ini.

Menurut Zainal Abidin (2019) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa kreativitas karyawan yang tinggi ditandai dengan adanya dukungan pimpinan yaitu keyakinan pekerja tentang sejauh mana pimpinan berkontribusi dalam kepedulian tentang kesejahteraan karyawan, adanya dukungan rekan kerja yang mengacu kepada rekan kerja dalam membantu tugas satu sama lain dengan berbagi pengetahuan dan keahlian serta memberikan dukungan dan dorongan, efikasi diri yang kreatif yaitu keyakinan dalam kemampuan seseorang dalam menjalankan tindakan untuk mendapatkan hasil yang

diinginkan, autonomi kerja yaitu sejauh mana seseorang mengontrol dirinya dalam melaksanakan setiap tugas, motivasi instrinstik yaitu ketika seorang karyawan mengerjakan tugas disebabkan karena adanya daya tarik dari tugas itu sendiri, gaya kognitif yaitu kemampuan berfikir seseorang untuk membantu menghasilkan banyaknya alternatif maupun solusi yang memungkinkan tindakan kreatif.

Faktor yang mempengaruhi *employee creativity* menurut Hurlock (Fatmawiyati, 2018) adalah jenis kelamin, kondisi sosial ekonomi, ukuran keluarga, lingkungan kota dan desa, serta intelegensi. Menurut Hardono dan Roy (2021) yang mampu mempengaruhi kreativitas karyawan adalah kepemimpinan transformasional, *knowledge sharing*, dan *intrinsic motivation*. Faktor lain yang mempengaruhi *employee creativity* yaitu *empowering leadership* (Roellyanti, 2015).

Seiring berkembangnya industri teknologi pemimpin mampu membimbing karyawannya agar memiliki ide maupun gagasan baru baik dari segi teknologi informasi, pembaharuan maupun penggabungan produk, ataupun pembaruan cara dalam proses bekerja Hal yang harus diperhatikan pemimpin pada era saat ini dikarenakan sudah memasuki era industri 4.0 dan saat ini sedang menghadapi musibah pandemi covid-19 maka baik karyawan maupun atasan harus bisa melakukan pembaharuan dalam segala hal. Menurut Bass (2005) *transformational leadership* yaitu seorang pemimpin memiliki wawasan yang luas dan memperhatikan kesejahteraan karyawan, mereka akan menghasilkan kesadaran pada diri sendiri, dan penerimaan tujuan dalam penugasan kelompok demi kebaikan individu maupun organisasi.

Penelitian Dewi, dkk (2019) menunjukkan hasil bahwa semakin baik gaya kepemimpinan transformasional dalam memperhatikan karyawan, pemimpin yang memberikan apresiasi dalam setiap pekerjaan pada karyawan dan memberikan kesempatan pada karyawan mengambil keputusan sehingga hal tersebut membuat kreativitas karyawan PT. Aura Bali Craft akan semakin tinggi. Herawati, (2018) mengatakan *transformational leadership* berpengaruh terhadap kreatifitas karyawan hal tersebut ditunjukkan dengan adanya

pelaksanaan kepemimpinan *transformatif* yang baik terhadap karyawan sehingga hal tersebut mendorong karyawan memiliki kreativitas yang tinggi.

Berdasarkan hasil riset Wang dan Tsai (2014) mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kreativitas karyawan yang dilakukan kepada 395 pemimpin dan karyawan pada industri perhotelan di Taiwan. Studi tersebut menunjukkan adanya pengaruh langsung dan tidak langsung pada kreativitas karyawan. Pemimpin dapat mendorong kreativitas karyawan secara langsung dengan memberikan feedback yang positif dan mendorong karyawan untuk menemukan solusi baru (Azliyanti, 2020).

Dalam dunia industri ada bermacam-macam kepemimpinan salah satunya *transformational leadership* yang memiliki arti sebagai pemimpin yang mampu menginspirasi karyawan maupun organisasi pada perusahaan mengarah pada proses kemandirian. Bass (1985) mengatakan bahwa *transformational leadership* adalah seorang pemimpin yang mampu memenuhi kebutuhan karyawan sesuai dengan kebutuhan hierarki Maslow yaitu kebutuhan fisiologi, rasa aman, kasih sayang, penghargaan, dan aktualisasi diri.

Dr. Firdaus, S.T., M.T (2021) menyebutkan bahwa *transformational leadership* yaitu pemimpin yang mampu memberikan motivasi, arahan dan inspirasi serta mampu mendorong perubahan dengan menerapkan budaya digital yaitu menerapkan pola pikir, kreasi, dan proses bekerja berbasis teknologi internet yang merupakan salah satu peluang pada saat era masa kini (Pekanbaru.GO.ID Dr. Firdaus, S.T., M.T 2021).

Sementara itu *empowering leadership* atau biasa dikenal sebagai kepemimpinan yang memberdayakan ini adalah suatu gaya kepemimpinan yang menanamkan nilai nilai dan visi misi perusahaan yang mempengaruhi karyawan dengan cara memberikan dukungan motivasi, dan memberikan dukungan pada pengembangan karyawan yang bertujuan untuk mendorong bawahan sebagai agen perubahan dalam rangka membuat organisasi mengarah ke arah yang lebih baik. Amundsen dan Martisen (Nuzul, 2018) menjelaskan

bahwa *empowering leadership* merupakan proses mempengaruhi melalui pembagian kekuasaan, dukungan motivasi, dan dukungan pengembangan yang memiliki maksud untuk mempromosikan pengalaman kerja mereka tentang kemandirian, motivasi, dan kemampuan untuk bekerja secara mandiri dalam batas-batas tujuan dan strategi organisasi secara keseluruhan.

Menurut Jokowi peningkatan kualitas sumber daya manusia tergantung pada pemimpin yang memberdayakan. Perusahaan yang memberikan karyawan pelatihan agar kualitas sumber daya manusia meningkat serta pemerintah mendorong vokasi dan keterampilan kerja karyawan sejalan dengan agenda besar pada pemerintahannya untuk pembangunan sumber daya manusia (Ahmad Faiz, 2018).

Pemimpin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap bentuk perilaku kreatif yang melibatkan karyawan. Penelitian Zhang dan Bartol (2010) membuktikan bahwa *empowering leadership* telah dipelajari dari dua perspektif yang berbeda, yaitu pandangan tentang tindakan pemimpin dalam mengelola bawahan dan pandangan karyawan tentang respons oleh kepemimpinan yang memberdayakan (Chang, 2011). Karyawan dengan sumber daya yang cukup, adanya perhatian dari pemimpin, diberikannya motivasi dalam bekerja, pemimpin yang memahami situasi dan kondisi saat ini, karyawan diberikan wewenang untuk memecahkan suatu masalah akan mampu memunculkan ide-ide baru atau gagasan baru pada karyawan.

Yayuk & Wulansari, (2018) menyatakan bahwa *empowering leadership* berpengaruh positif kepada *employee creativity* (kreatifitas karyawan) dikarenakan *empowering leadership* (kepemimpinan yang memberdaya) dikatakan berhasil jika seorang pemimpin dapat menerapkan keterampilan kepada karyawannya dan dapat memberikan suatu informasi saat ini maupun motivasi yang dibutuhkan karyawan, terjun langsung membimbing karyawan dalam proses pekerjaannya.

Berdasarkan hasil preliminary yang sudah dilakukan terdapat 3 dari 5 orang karyawan pada PT.Indofood Sukses Makmur Tbk. (Bogasari *Flour*

*Mills*), Cibitung yang merasakan perhatian dari pemimpin, bahwa dengan adanya pemimpin yang terbuka pada karyawan, memiliki sifat yang mudah berbaur dengan karyawan, rendah hati, mengayomi, sabar dalam memberikan arahan pada karyawan, bisa membantu karyawan dalam menyelesaikan masalah dalam pekerjaannya, memotivasi karyawan, melakukan pelatihan pada karyawan, pemimpin yang memberikan apresiasi pada karyawan dan mensupport segala kegiatan yang karyawan lakukan dan dua responden lainnya tidak merasakan perhatian dari pemimpin dan tidak adanya rasa kreativitas pada dirinya atau yang biasa disebut dengan kerja monoton.

Karyawan yang merasakan dukungan pemimpinnya mampu menjadikan karyawan menumbuhkan rasa kepercayaan diri untuk menjadi lebih berani dalam mengambil keputusan, memecahkan masalah, maupun mengeluarkan ide-ide baru yang berguna bagi perusahaan baik dalam segi proses bekerja, hal-hal baru yang berguna dalam pembuatan produk, masing-masing karyawan memiliki ide dan gagasan baru saat mereka mendapatkan perhatian dari pemimpin.

Berdasarkan latar belakang permasalahan dari hasil preliminary pada karyawan PT.Indofood Sukses Makmur Tbk. (Bogasari *Flour Mills*), Cibitung maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul *Pengaruh transformational leadership dan empowering leadership terhadap employee creativity*.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran *Transformational leadership*, *Empowering leadership* dan *Employee creativity* pada Pt.Indofood Sukses Makmur. Tbk (Bogasari *Flour Mills*), Cibitung ?
2. Apakah ada pengaruh *Transformational leadership* terhadap *Employee creativity* pada Pt.Indofood Sukses Makmur. Tbk (Bogasari *Flour Mills*), Cibitung ?



3. Apakah ada pengaruh *Empowering leadership* terhadap *Employee creativity* pada Pt.Indofood Sukses Makmur. Tbk (Bogasari *Flour Mills*), Cibitung ?
4. Apakah ada pengaruh *Transformational leadership* dan *Empowering leadership* terhadap *Employee creativity* pada Pt.Indofood Sukses Makmur. Tbk (Bogasari *Flour Mills*), Cibitung ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui gambaran *Transformational leadership*, *Empowering leadership* dan *Employee creativity*.
2. Mengetahui pengaruh *Transformational leadership* terhadap *Employee creativity*
3. Mengetahui pengaruh *Empowering leadership* terhadap *Employee creativity*
4. Mengetahui pengaruh *Transformational leadership* dan *Empowering leadership* terhadap *Employee creativity*

### **D. Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil Penelitian diharapkan dapat menginspirasi menambah pengetahuan dan wawasan dalam pengembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan langsung dengan pengaruh *transformational leadership* dan *empowering leadership* terhadap *employee creativity*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *transformational leadership* dan *empowering leadership* terhadap *employee creativity*.

#### **2. Manfaat Praktis**

##### **a. Bagi Mahasiswa**

Manfaat dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi motivasi dalam pembuatan penelitian selanjutnya dan dapat dikembangkan lebih baik lagi, peneliti menyadari bahwa masih sangat banyak kekurangan didalam penelitian ini.

##### **b. Bagi Perusahaan**

Manfaat yang didapat perusahaan akan menjadi tahu apakah perusahaannya sudah bisa dikatakan kepemimpinan yang ideal atau tidak, sehingga diharapkan untuk pemimpin lebih memperhatikan karyawan dalam menyalurkan ide ataupun gagasan baru yang karyawan buat demi terjalinnya hubungan antara karyawan dengan pemimpin.