

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Revolusi industri berkaitan erat dengan transformasi digital dalam perubahan pola perilaku kerja yang hanya dapat dilakukan di kantor sekarang dapat dibawa pulang beberapa pekerjaan (untuk bekerja dari rumah). Hal ini juga membawa dampak positif dan negatif. Manusia semakin lama mengalami perubahan sifat yang sebelumnya memiliki jiwa sosialisasi tinggi, kini semakin berkurang dengan adanya perkembangan teknologi yang menjauhkan hubungan sosialisasi pada rekan sekitar. Perkembangan revolusi industri 4.0 sangatlah berbeda dengan industri dulu. Revolusi industri berpengaruh terhadap kemajuan teknologi sehingga membuat industri yang masih modern lebih cepat maju dari sebelumnya yaitu sehingga proses manual bisa hilang.

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan, pengelolaan sumber daya manusia didalamnya pasti harus dilakukan dengan baik, seperti bagaimana perusahaan melakukan program pelatihannya, bagaimana karyawan itu di tempatkan, bagaimana cara perusahaan membuat karyawan semangat dalam menjalankan tugas dan memberikan pelajaran agar karyawan paham akan karakter dari pekerjaan yang harus diselesaikan dan dapat meningkatkan kinerjanya. Perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja

karyawannya karena karyawan bukan hanya dituntut untuk selalu bekerja dengan baik namun mereka juga memiliki kehidupan diluar pekerjaan yang harus diperhatikan seperti keluarga, komunitas sosial, studi, dan komitmen lainnya yang dikenal dengan keseimbangan kehidupan kerja. Setiap lingkaran sosial tentu menciptakan sebuah karakteristik yang berbeda pada setiap individu.

Karakteristik individu adalah setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain, dan perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lainnya berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama (Mahayanti & Sriathi, 2017). Jadi dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu adalah suatu sifat atau watak atau kepribadian yang khas dari seseorang. Baik buruknya karakteristik setiap individu itu tergantung bagaimana seseorang itu mengaplikasikan dalam kehidupannya.

Seperti dari penelitian internasional milik Daniel T. Holt, Matthew W. Rutherford, and Gretchen R. Clohessy pada tahun 2007 disebuah perusahaan Amerika Serikat jika sebuah pimpinan atau general manajer yang bertanggung jawab wajib memperhatikan dan mengawasi karyawan yang berada pada pimpinannya dengan mengetahui karakteristik individu masing masing karyawan. Dalam sebuah

organisasi atau forum terdapat banyak karakteristik yang berbeda sehingga pimpinan dapat mengambil keputusan dan tugas dengan baik pada karyawan. Pada hasil yang didapat hubungan perusahaan dapat mempengaruhi karakteristik setiap individu karyawan sebanyak 21%. Semakin hubungan karakteristik individu dengan karakteristik lain membesar akan meningkatkan jumlah presentase sebanyak 39% sehingga membangkitkan komitmen perusahaan dan peningkatan kinerja.

Perilaku kerja inovatif karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi efektivitas dan kelangsungan hidup organisasi. Hal ini terutama terjadi di lingkungan organisasi yang berubah dengan cepat, dimana karyawan memikirkan dan menerapkan ide-ide yang inovatif dalam merespon perubahan lingkungan kerja tersebut. Dalam konteks ini, karyawan dapat membantu meningkatkan kinerja organisasi dengan menggunakan kemampuan mereka untuk menghasilkan ide-ide yang inovatif dan menggunakannya sebagai *building block* untuk meningkatkan produk, layanan dan proses kerja yang lebih baik. Oleh sebab itu, organisasi selalu berusaha untuk menumbuhkan dan mengembangkan perilaku kerja inovatif karyawan demi mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

Perilaku inovatif Tindakan individu yang mengarah pada pengenalan dan penerapan dari suatu yang baru dan menguntungkan kepada organisasi.

Menurut Kleysen dan Street dalam Kresnandito, A. P., (2012) menyatakan bahwa perilaku inovatif adalah keseluruhan tindakan individu yang mengarah pada pemunculan, pengenalan, dan penerapan dari sesuatu yang baru guna memberi keuntungan di seluruh tingkat organisasi. Inovasi kerja yang kompleks membutuhkan berbagai upaya kognitif dan afektif dari karyawan untuk menghasilkan ide-ide baru yang menarik dan menerapkannya dalam pekerjaan mereka. Untuk mencapai hal tersebut, maka karyawan perlu meluangkan waktu, pikiran dan tenaga mereka melampaui pekerjaan formal dan juga memiliki *person-job fit* dan *person-organization fit*. Untuk meningkatkan dan memimpin karyawan juga diperlukan sebuah pimpinan andal dalam mengembangkan setiap bakat para karyawannya sehingga dapat efektif untuk mencapai tujuan perusahaan, yaitu dengan kepemimpinan transformational.

Pada penelitian nasional milik Suprapti dan Masduki Asbari tahun 2020 menjelaskan jika salah satu peluang dalam mengembangkan sumber daya manusia yaitu dengan menggunakan kepemimpinan transformational (mengubah sikap dan perilaku) pada karyawan sehingga dapat menumbuhkan sebuah ide inovatif pada setiap pekerjaannya sehingga mampu menerima setiap tantangan dimasa depan. kekuatan sosial yang tidak terlihat yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan

aktivitas kerja. setiap organisasi perlu menerapkan Formula 4C yaitu berpikir kritis, kreativitas, komunikasi dan kolaborasi (Dirjen Sumber Daya Iptek Dikti, 2018). Di era digital ini tingkat inovasi dan kreativitas sangat dibutuhkan dari setiap anggota organisasi. Teori inovasi sering menekankan bahwa inovasi lebih luas dari kreativitas dan mencakup implementasi ide-ide yang diciptakan. Oleh karena itu, De Jong dan Den Hartog mengembangkan perilaku kerja inovatif (IWB), tidak hanya menjelaskan masalah bagaimana menghasilkan ide tetapi juga membangun perilaku yang diperlukan untuk implementasi ide tersebut. Akhir dari proses pengembangan IWB adalah peningkatan kinerja individu dan organisasi (Jong and Hartog, 2010).

Kepemimpinan transformational sebagai variabel moderator di antara variabel karakteristik individual dan perilaku inovatif. Menurut Kharis (2015) dalam Edison, dkk (2016:98) gaya kepemimpinan transformasional adalah tipe pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa. Kepemimpinan transformasional menginspirasi pengikut mereka tidak hanya untuk mempercayai dirinya sendiri secara pribadi, tetapi juga mempercayai potensi mereka sendiri untuk membayangkan dan menciptakan masa depan organisasi yang lebih baik.

Pemimpin transformasional menciptakan perubahan besar, baik dalam diri maupun organisasi mereka. Kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap jalannya organisasi dan kelangsungan hidup organisasi.

Seperti penelitian yang dilakukan oleh Cahyandani (2021) pada perusahaan PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Surabaya jika sebuah kepemimpinan transformational berperan penting dalam pembentukan individu karyawan seperti mengatur, mengarahkan, serta mendorong seluruh unsur yang ada pada perusahaan, sehingga terciptanya suatu kinerja dengan baik.

Kesuksesan seorang pemimpin sangat banyak dipengaruhi oleh model kepemimpinannya, yang mencakup kemampuan memimpin dan interaksi sesama pemimpin, bawahan-atasan, organisasi, serta lingkungan. Salah satu model kepemimpinan yang sesuai dalam menghadapi segala perubahan dan meningkatkan sikap pro aktif karyawan adalah model kepemimpinan transformasional.

PT. Sinergy Poly Indonesia didirikan pada tahun 2021 dimana perusahaan ini merupakan anak perusahaan dari CV. Lancar Jaya Sukses Mandiri yang berdiri pada tahun 2016. PT. Sinergy Poly Indonesia bergerak di bidang *food ingredients*, perusahaan ini terus mengembangkan bisnisnya secara efektif dengan mengikuti perkembangan-perkembangan yang terjadi di pasar maupun konsumen dan memiliki beberapa

merk produk unggulan seperti polirinsan, polipro, polibenz, dan polibat. Selain menawarkan produk-produk berkualitas, PT. Sinergy Poly Indonesia juga menginginkan adanya kepuasan konsumen. Menciptakan sebuah produk baru yang berkualitas tinggi juga merupakan cita-cita serta komitmen dari perusahaan ini.

Sehubungan dengan uraian di atas, maka penulis menentukan obyek penelitian pada PT. Sinergy Poly Indonesia yang bergerak di bidang *food ingredients*, maka setiap karyawan dituntut untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan. Karena fenomena yang terjadi selama ini bahwa kinerja karyawan belum optimal, hal ini disebabkan karena adanya karakteristik individu yang berbeda-beda dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari, dimana dapat dilihat dari kurangnya inisiatif serta ide-ide yang dikeluarkan oleh karyawan dalam pengembangan perusahaan sehingga berpengaruh terhadap perilaku inovatif pegawai. PT. Sinergy Poly Indonesia merupakan perusahaan yang menerapkan kepemimpinan transformasional karena pemimpin transformasional mampu menyatakan visi, mendorong pengembangan individu, menggunakan pemikiran baru, memberikan umpan balik secara berkala, menggunakan pengambilan keputusan partisipatif, dan mendorong sebuah kerjasama dan lingkungan kerja yang saling percaya.

Maka berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk mengambil topik mengenai **“Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Perilaku Inovatif Pegawai dengan Kepemimpinan Transformasional sebagai Variabel Moderating pada Karyawan PT. Sinergy Poly Indonesia”**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Karakteristik Individu berpengaruh terhadap Perilaku Inovatif Pegawai pada Karyawan PT. Sinergy Poly Indonesia?
2. Apakah Karakteristik Individu berpengaruh terhadap Perilaku Inovatif Pegawai dengan Kepemimpinan Transformational sebagai Variabel Moderating pada Karyawan PT. Sinergy Poly Indonesia?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengembangkan dan mengaplikasikan ilmu-ilmu yang telah dipelajari selama kuliah untuk diterapkan di dunia kerja. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Karakteristik Individu terhadap Perilaku Inovatif Pegawai pada Karyawan PT. Sinergy Poly Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh Karakteristik Individu terhadap Perilaku Inovatif Pegawai

dengan Kepemimpinan Transformational sebagai Variabel Moderating pada Karyawan PT. Sinergy Poly Indonesia.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat sebagai berikut :

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

Hasil penelitian ini akan memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan yang bermanfaat di bidang sumber daya manusia yaitu pada pengetahuan tentang pengaruh karakteristik individu, perilaku inovatif dan kepemimpinan transformational pada persaingan di tempat kerja untuk meningkatkan motivasi kerja selama masa pandemi.

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

###### **a) Bagi Peneliti**

Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan penerapan teori yang didapat pada perkuliahan khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai apakah Karakteristik Individu berpengaruh terhadap Perilaku Inovatif Pegawai dengan Kepemimpinan Transformational sebagai Variabel Moderating pada Karyawan PT. Sinergy Poly Indonesia.

**b) Bagi PT. Sinergy Poly Indonesia**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan, informasi dan kontribusi positif bagi kepemimpinan bisnis khususnya di departemen sumber daya manusia dimana fenomena yang berkaitan dengan karakteristik individu dan perilaku inovatif di tempat dengan variabeli moderating kepemimpinan transformational. sehingga perusahaan dapat menggunakannya sebagai faktor penting dalam proses pengambilan keputusan.

**c) Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya**

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pelengkap yang dapat mendukung penelitian sejenis namun dengan sudut pandang yang berbeda dan melengkapi referensi atau sebagai pelengkap perpustakaan jika diperlukan.

**d) Bagi Pembaca**

Sebagai tolak ukur untuk melakukan kajian yang lebih mendalam terhadap isu atau variabel karakteristik individu, perilaku inovatif pegawai, dan

kepemimpinan transformational. Selain itu juga dapat memberikan motivasi dan gambaran bagi pembaca untuk mengidentifikasi topik penelitian sebagai pembaharuan kedepannya.

Halaman Sengaja Dikosongkan