

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Peranan yang penting dalam pembangunan ekonomi dapat ditemukan dalam sektor pertanian dan industri, sektor industrilah yang mengalami pertumbuhan terbesar sejak 1965. Dan penting untuk ditekankan di sini bahwa penyumbang terbesar sektor industri Indonesia adalah sektor manufaktur. Sektor pertanian yang mencakup kehutanan, perikanan dan peternakan memiliki peran krusial dalam pembangunan ekonomi nasional. Di sisi lain, sektor industri juga memiliki peran strategis sebab dapat menciptakan kesempatan kerja bagi masyarakat Indonesia.

Karena kapasitasnya untuk memacu pertumbuhan ekonomi, sektor industri sangat penting untuk pembangunan ekonomi. Sebagai industri produktif, sektor industri juga membantu pertumbuhan. Jumlah barang yang diproduksi meningkat seiring dengan volume produksi, menandakan perluasan sektor industri. Sektor pertanian akan tumbuh sebagai hasil dari ekspansi industri manufaktur, menyediakan bahan baku untuk sektor manufaktur. Selama tiga bulan pertama tahun ini, sektor manufaktur tetap menjadi sumber utama pembentukan struktur produk PDB nasional, mencapai 5,03 persen. Dalam tiga bulan pertama tahun 2023, sektor industri manufaktur terus menjadi pendorong utama pertumbuhan ekonomi negara. Dibandingkan dengan periode sebelumnya (triwulan IV-2022), saat kontribusinya sebesar 16,39 persen, meningkat menjadi 16,77 persen. Karena komitmen pemerintah untuk membina lingkungan bisnis yang menguntungkan

melalui penerbitan berbagai program dan kebijakan strategis, sektor manufaktur Indonesia beroperasi dengan tingkat kepercayaan yang tinggi (Research, 2017-2023).



Gambar 1.1 Grafik Perkembangan Industri Manufaktur di Indonesia

Agroekosistem, wilayah geografis, dan tenaga kerja Indonesia mendukung potensi negara untuk menjadi produsen gula global. Dengan konsumsi tahunan 4,2–4,7 juta ton, pasar gula di Indonesia memiliki masa depan yang cerah di depannya. Salah satu kebutuhan paling mendasar bagi masyarakat dan bisnis adalah gula, yang masih menjadi perhatian saat ini karena tidak ada cukup pasokan domestik untuk memenuhi permintaan yang terus meningkat. Karena wilayahnya yang terbatas dan usia teknologinya yang relatif, PG-PG di Pulau Jawa kurang produktif. Hampir seluruh PG-PG sangat bergantung pada petani tebu. Sementara itu, delapan pabrik gula rafinasi yang sekarang beroperasi belum menghasilkan hasil terbaiknya (pemanfaatan kapasitas pada tahun 2008 antara 40% dan 60%). Karena peningkatan output yang agak tidak seimbang dibandingkan dengan ekspansi permintaan gula yang cepat, Indonesia sekarang mengimpor gula rafinasi dan gula mentah. Pengembangan industri gula (pengolahan tebu) harus ditangani secara holistik, dimulai dengan perkebunan,

pengolahan, pemasaran, dan distribusi, dengan bantuan pemangku kepentingan dan organisasi bantu seperti R&D, sumber daya manusia, keuangan/perbankan, dan transportasi (PERINDUSTRIAN, 2009).

Pabrik Gula Tjoekir merupakan salah satu pabrik gula di Indonesia. Pabrik Gula Tjoekir telah berdiri sejak tahun 1884 yang didirikan oleh NV. Kody En Coster Van Vour Houtsf Tjoekir. Hingga Perang Dunia II, Pabrik Gula Tjoekir terus berproduksi. Menyusul aksi Irian Barat (TRIKORA), pemerintah Indonesia menguasai Pabrik Gula Tjoekir pada tanggal 8 Desember 1958, khususnya, melalui pendirian Perusahaan Perkebunan Negara Baru. Pra-unit dibentuk pada tahun 1959–1960 untuk mengatur perusahaan dan perkebunan Belanda di Jawa Timur; Pabrik Gula Tjoekir termasuk dalam pra-unit 4. Mangacu pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 72 Tahun 2014 tentang Penyertaan Modal Negara Republik Indonesia dalam Perseroan (Persero) Perkebunan Nusantara III dan Keputusan Menteri Keuangan Nomor 468/KMK.06/2014, perusahaan induk PT Nusantara Perkebunan (Persero) adalah PT Perkebunan Nusantara III (Persero) serta salah satu anak perusahaannya, PT. Perkebun Nusantara X (Ubay, 2022).

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Pabrik Gula Tjoekir Kabupaten Jombang. Penentuan tempat pengamatan didasarkan atas pertimbangan bahwa Pabrik Gula Tjoekir ialah badan usaha industri terbesar yang ada di Kabupaten Jombang dan memiliki jumlah karyawan yang tidak sedikit. Adapun waktu penelitian adalah bulan Juli dan Agustus 2023. Beberapa alasan peneliti menetapkan tempat ini yakni sebagai berikut: lebih dekat dengan tempat tinggal, mudah dijangkau dan ekonomis. Lain dari itu, alasan utama penelitian

dilaksanakan pada Pabrik Gula Tjoekir karena dari banyaknya industri yang berada di Jombang, Pabrik Gula Tjoekir yang memiliki karyawan sesuai dengan indikator dan variabel penelitian yang dibutuhkan yaitu kepemimpinan diri, komitmen organisasional, keterikatan kerja, dan kreativitas karyawan. Sehingga, Pabrik Gula Tjoekir dapat memenuhi kriteria penelitian.

Pabrik Gula Tjoekir menerapkan inovasi sistem bagi hasil pada tahun 2023. Karena esensi dari kemitraan pabrik gula dengan petani itu ada di sistem bagi hasilnya. Pabrik Gula Tjoekir menerima dan mengolah tebu dari petani yang ditandai dengan kegiatan “cethik geni” dan “wiwit terbang”. Dengan *core value* akhlak BUMN, diharapkan Pabrik Gula Tjoekir mampu menjawab tantangan-tantangan dengan amanah, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif. Inovasi memainkan peran penting dalam kelangsungan hidup jangka panjang sebuah organisasi, dan fondasi dari inovasi adalah kreativitas karyawan dalam sebuah organisasi, yang merupakan alasan utama meningkatnya minat di antara berbagai pemangku kepentingan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mendorong kreativitas karyawan. Kreativitas karyawan menunjukkan seberapa mahir karyawan dalam memikirkan praktik, prosedur, produk, dan solusi dengan cara yang baru untuk mengatasi berbagai masalah organisasi. Hal ini mengarah pada layanan dan produk yang inovatif, dan organisasi menghargai karyawan yang memiliki kreativitas. Karyawan yang kreatif menantang status quo dan siap mengambil risiko karena mereka tidak takut akan kegagalan dan kritik.

Terdapat faktor lainnya untuk membentuk kreativitas karyawan di tempat kerja, yaitu kepemimpinan diri. Kepemimpinan diri ialah aspek krusial yang

menyokong kreativitas pegawai. Hal ini berperan sebagai kekuatan internal yang menghadapi tantangan kreativitas serta menyokong pembaruan dari individu. Kepemimpinan diri diartikan sebagai perspektif pengaruh diri yang komprehensif yang menyangkut memimpin diri sendiri ke arah kinerja tugas memotivasi secara alami, serta mengelola diri sendiri untuk melakukan pekerjaan yang harus dilakukan, tetapi tidak memotivasi secara alami (Manz, 1986). Kepemimpinan diri meningkatkan perilaku yang diinginkan, terutama ketika karyawan menghadapi berbagai tekanan baik dari lingkungan internal maupun eksternal (Na-Nan & Sarobut, 2020). Strategi hadiah alami seperti hiburan dan kenikmatan mendukung persepsi kebermaknaan dalam pekerjaan, yang memotivasi karyawan untuk terlibat dalam perilaku kreatif. Selain itu, karyawan yang memiliki keterampilan kepemimpinan diri menggunakan imajinasi mereka dan memvisualisasikan pekerjaan sebelum pelaksanaannya, sehingga meningkatkan hasil kreatif (Na-Nan & Sarobut, 2020).

Mottaz (1988) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai "respon efektif atau sikap yang dihasilkan dari evaluasi situasi kerja yang menghubungkan atau melekatkan individu dengan organisasi". Komitmen institusi yakni kaitan psikologis antar karyawan dan lembaga yang menjadi pengaruh putusan pekerja guna konsisten menetap atau melepaskan perusahaan. Pekerja yang mempunyai komitmen institusi yang tinggi akan setia terhadap organisasi, dan mereka juga mengalami identifikasi organisasi. Keterikatan emosional dengan organisasi mendorong karyawan untuk terlibat dalam perilaku kreatif dalam organisasi. Keterlibatan kerja mengacu pada kondisi kesejahteraan karyawan, yang mereka

capai dengan menjadi termotivasi dan sepenuhnya terlibat saat melakukan tugas pekerjaan. Untuk meningkatkan kreativitas mereka, karyawan harus menjadi pemimpin diri sendiri dan sepenuhnya terlibat dalam pekerjaan mereka. Kepemimpinan diri mendorong karyawan untuk mengalami emosi positif seperti kebanggaan dan semangat dalam pekerjaan mereka, yang kemudian mempengaruhi keterlibatan kerja mereka. Ketika karyawan berkomitmen pada organisasi, mereka mengerahkan energi yang tinggi di tempat kerja, karena mereka dengan mudah mengidentifikasi diri mereka dengan tujuan organisasi. Selain itu, komitmen organisasi mendorong karyawan untuk mengalami perasaan afiliasi dan rasa memiliki terhadap organisasi, yang menghasilkan peningkatan keterikatan kerja.

Menurut Chambel F.C (2017) Akademisi dan profesional telah mengakui pentingnya manajemen sumber daya manusia yang efisien baik untuk kinerja individu maupun keberhasilan organisasi dalam dunia kerja yang semakin menuntut dan rumit. Organisasi saat ini beroperasi dalam lingkungan teknis yang dinamis yang ditandai dengan kemajuan teknologi yang cepat, siklus hidup produk yang singkat, globalisasi, inovasi, dan kreativitas yang semuanya merupakan komponen penting dari kesuksesan dan keunggulan kompetitif organisasi. Sebuah organisasi diharap dapat mempromosikan praktik-praktik sumber daya manusia yang berorientasi pada komitmen untuk mencapai tujuan organisasi. Tautan dan hubungan yang dibangun oleh karyawan di tempat kerja sangat penting untuk apa yang disebut sebagai tempat yang tepat untuk bekerja, di mana karyawan mempercayai orang-orang dan perusahaan tempat mereka bekerja

dan memiliki kebanggaan atas apa yang mereka lakukan dan kerjakan. Pekerja lebih cenderung mengadopsi perilaku positif yang konsisten dengan misi, nilai, dan tujuan organisasi jika mereka bekerja untuk perusahaan yang nilai dan tujuannya sesuai dengan mereka sendiri. Ini akan menumbuhkan rasa komitmen yang kuat terhadap perusahaan dan tingkat keterlibatan karyawan yang tinggi. Sehingga bisa dikatakan bahwa komitmen organisasi dan keterikatan kerja sebagai prediktor penting bagi efektivitas organisasi dan sebagai pendorong yang kuat bagi pencapaian kerja individu (kepemimpinan diri dan kreativitas), kinerja tinggi, kesejahteraan dan niat untuk bertahan. Maka dari itu, penelitian ini akan berfokus pada peran dari komitmen organisasi dan keterikatan kerja dalam hubungan antara kepemimpinan diri sebagai prediktor kreativitas pekerja.

Berlandaskan fenomena di atas, maka penelitian ini akan berfokus pada Peran Komitmen Organisasional dan Keterikatan Kerja dalam Hubungan Antara Kepemimpinan Diri dan Kreativitas Karyawan.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berlandaskan latar belakang masalah yang sudah dijabarkan, maka perumusan persoalan dalam penelitian ini yakni:

1. Apakah kepemimpinan diri berpengaruh signifikan terhadap kreativitas karyawan?
2. Apakah komitmen organisasi dapat memediasi hubungan antara kepemimpinan diri dan kreativitas karyawan?

3. Apakah keterikatan kerja dapat memediasi hubungan antara kepemimpinan diri dan kreativitas karyawan?
4. Apakah komitmen organisasional dan keterikatan kerja secara berturut-turut dapat memediasi hubungan positif antara kepemimpinan diri dan kreativitas karyawan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Menurut latar belakang persoalan yang telah dijabarkan untuk merumuskan suatu perumusan persoalan, maka maksud khusus dari penelitian ini yakni guna menjelaskan peran dari komitmen organisasional dan keterikatan kerja dalam hubungan antara kepemimpinan diri dan kreativitas karyawan.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Secara teoritis, diharapkan penelitian ini bisa memberi faedah sebagai berikut :

- (1) Memberikan sumbangan pengetahuan baru mengenai peran dari komitmen organisasional dan keterikatan kerja dalam hubungan antara kepemimpinan diri dan kreativitas karyawan Pabrik Gula Tjoekir Jombang.
- (2) Memberikan informasi pembaruan data bagi penelitian yang sejenis di masa yang akan datang.
- (3) Berkontribusi dalam bidang pendidikan khususnya mengenai peran dari komitmen organisasional dan keterikatan kerja.

#### 1.4.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang diinginkan dari penelitian ini, sebagai berikut :

- (1) Bagi Peneliti, dapat menambah wawasan serta pengalaman langsung mengenai peran dari komitmen organisasional dan keterikatan kerja dalam hubungan antara kepemimpinan diri dan kreativitas karyawan Pabrik Gula Tjoekir Jombang.
- (2) Bagi Dosen, dapat menambah pengetahuan dan sumbangan pemikiran mengenai peran komitmen organisasional dan keterikatan kerja dalam hubungan antara kepemimpinan diri dan kreativitas pengetahuan karyawan di Pabrik Gula Tjoekir Jombang.
- (3) Bagi STIE PGRI Dewantara Jombang, dapat menambah referensi serta ilmu baru bagi peneliti selanjutnya.