

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang sangat berpengaruh pada berhasilnya sebuah organisasi atau perusahaan, maka dari itu organisasi dituntut untuk senantiasa menjaga kualitas dari sumber daya manusia tersebut agar tetap terjaganya sebuah kesuksesan dari organisasi atau perusahaan. Peran sumber daya manusia menjadi semakin diperlukan jika berpengaruh pada perkembangan global yang penuh dengan persaingan kompetitif antar organisasi. Untuk tetap berdiri diantara kompetitor – kompetitor tersebut sebuah organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang berkompeten dan berkualitas. Terlebih organisasi yang bergelut di bidang industri kreatif maka diperlukan sumber daya manusia yang dituntut untuk memiliki ide–ide kreatif demi tercapainya keberhasilan organisasi tersebut. Seorang karyawan dapat dikatakan kreatif jika dapat membuat atau menciptakan ide–ide dan dapat menerapkannya dalam karya–karya yang indah serta memiliki nilai yang cukup mahal (Soenarno dan Dick, 2010).

Departemen Perdagangan Republik Indonesia mengatakan bahwa industri kreatif adalah industri yang berguna untuk kesejahteraan sumber daya manusia dengan dibukanya lapangan pekerjaan yang memanfaatkan kreativitas, ketrampilan, dan bakat individu yang akan menciptakan suatu

karya yang kreatif. Pada industri kreatif tersebut, Departemen Perdagangan Republik Indonesia mengungkapkan bahwa terdapat 14 sektor industri kreatif yaitu periklanan, arsitektur, pasar barang seni, kerajinan (*handicraft*), desain, *fashion*, film termasuk video dan fotografi, permainan interaktif, musik, seni pertunjukkan, penerbitan dan percetakan, layanan komputer dan piranti lunak, radio dan televisi, serta riset dan pengembangan.

Dalam suatu industri kreatif bukan hanya mengandalkan teknologi dan sumber daya alam, namun sumber daya manusialah yang paling berperan penting untuk menciptakan suatu kreativitas guna mempertahankan keunggulan dan siap bersaing karena ketahanan dengan jangka waktu yang panjang, maka dari itu industri berbasis kreativitas harus diutamakan (Darwanto, 2013).

Kreativitas sesungguhnya tidak perlu menciptakan hal atau sesuatu yang baru, cukup dengan mengkombinasi ide-ide yang sudah ada sebelumnya dari data, informasi, serta unsur-unsur yang ada sehingga terciptalah ide kreatif yang akan diterapkan. Kreativitas berarti mampu untuk berkreasi dari memperoleh data dan informasi sehingga dapat memecahkan suatu permasalahan dengan menunjukkan kelancaran berpikir, menunjukkan keluwesan dalam menjawab, dan memberikan jawaban yang bervariasi, serta melihat suatu masalah dari sudut pandang manapun. Kreativitas adalah tahap seseorang yang berusaha menemukan metode atau cara dalam memecahkan suatu masalah atau menciptakan suatu karya. Pengertian-pengertian tersebut dikemukakan bahwasannya kreativitas adalah suatu penemuan ide atau

penciptaan ide dari penemuan sebelumnya yang dikombinasikan baik dalam karya nyata maupun gagasan (Munandar, 2011).

Sumber daya manusia atau karyawan yang mempunyai ide kreatif harus mampu menerapkannya dalam organisasi atau perusahaan dan mengembangkan serta menyampaikan kepada karyawan lain. Kemudian, suatu perusahaan diharapkan untuk menerima segala masukan dari pihak manapun termasuk karyawan yang mempunyai ide kreatif.

Dalam mewujudkan kreativitas memang perlu didukung dan dirangsang oleh beberapa faktor, seperti kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin yang mampu memotivasi karyawannya sehingga dapat bekerja dengan baik karena telah dipengaruhi secara positif dalam meningkatkan rasa percaya diri ditempat kerja, maka pada saat perusahaan mengalami kesulitan seorang karyawan akan menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan. Akan tetapi karyawan dapat mengembangkan kreativitasnya sendiri tanpa harus menunggu instruksi dari pemimpin dan tidak bergantung pada keadaan pemimpin.

Robbins dan Judge (2011) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang dapat menjadi inspirasi bagi karyawannya untuk mengutamakan kepentingan organisasi atau perusahaan dibandingkan dengan kepentingan pribadi dan mampu mempengaruhi secara mendalam dengan menggunakan karisma, jiwa inspirasional dan motivator, stimulasi intelektual, dan perhatian yang bersifat

individu. Berbeda dengan gaya kepemimpinan transaksional yang membimbing karyawannya pada tujuan yang telah ditetapkan dengan memperjelas tugasnya.

Ketika pemimpin mampu menerapkan gaya kepemimpinan transformasional yang mampu mendorong dan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya apalagi pada industri kreatif maka karyawan akan meningkatkan kreativitasnya dalam melaksanakan pekerjaan. Pemimpin transformasional akan bersikap secara kekeluargaan dan mampu memotivasi serta mempersilahkan karyawan untuk menjalankan pekerjaannya dengan kreativitas masing-masing agar mencapai target serta *deadline* yang telah ditentukan.

Maka dari itu, pemimpin disini sangat berperan penting dalam dalam memajukan usahanya dan melancarkan pekerjaan karyawan – karyawan sesuai dengan permintaan dan standar pekerjaan sehingga karyawan akan bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pemimpin dengan adanya kreativitas karyawan yang akan memacu mereka untuk mengeluarkan ide – ide kreatif dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pada beberapa daerah yang berada di DIY terdapat banyak industri kreatif yang mempunyai potensi cukup baik bagi perekonomian negara ini. Salah satunya adalah Desa Wisata Batik di Lendah , khususnya terdapat di Desa Galurejo dan Ngentakrejo. Batik adalah ciri khas Indonesia dan Yogyakarta yang menjadi kekayaan Indonesia sekaligus menjadi industri kreatif pada bidang *fashion*.

Desa Wisata Batik di Kecamatan Lendah Kabupaten Kulon Progo yang saat ini telah resmi menjadi desa wisata dengan ciri khas batiknya yaitu “Gebleg Renteng”. Sebelum adanya industri batik dikawasan ini, para pengrajin batik telah bekerja sebagai buruh batik di Kota Jogja. Mereka bekerja di perusahaan-perusahaan batik sebagai pecanthing untuk wanita sedangkan kaum pria sebagai tukang cap dan pewarna kain batik. Pada masa perusahaan batik di kota mulai menurun perkembangannya, maka mereka kembali ke desa menjadi petani bagi yang mempunyai lahan tani, sedangkan yang tidak mempunyai lahan tani mereka tetap membatik dengan bekal pengalaman yang mereka punya pada saat bekerja di perusahaan batik di kota yang kemudian hasilnya disetorkan ke para pengusaha batik di kota.

Seiring berjalannya waktu, para pengrajin batik tersebut memilih untuk membuka industri barunya dengan membuka industri batik yang akan mereka pasarkan sendiri ke para konsumen. Bagi mereka yang membuka industri, mereka merekrut para pengrajin batik disekitar mereka. Kini banyak industri – industri batik yang telah berdiri di Kecamatan Lendah baik itu industri batik yang masih kecil hingga sudah cukup besar. Kebanyakan dari pengusaha batik yang telah berkembang, mereka memasarkan batiknya dengan cara *online* karena mereka dapat menjual batiknya hingga ke luar Pulau Jawa bahkan ke luar negeri.

Pada industri-industri batik tersebut tentu mempunyai permasalahan khususnya pada karyawan yang akan mempengaruhi perkembangan produk serta industri tersebut. Permasalahan yang dialami yaitu dengan kemajuan

jaman yang semakin modern tentunya banyak pula usaha – usaha yang berlomba untuk menciptakan produk yang inovatif serta kreatif. Karyawan pada industri batik di Lendah sudah memiliki kreativitas dalam menciptakan produk atau desain batik yang baru, namun masih bergantung pada arahan dari pemimpin. Apabila pemimpin tidak meminta untuk membuat ide baru maka kreativitas karyawan tidak akan muncul.

Kreativitas karyawan sangat penting perannya dalam mengembangkan produk dan usaha perusahaan. Akan tetapi, terkadang karyawan menunggu instruksi dari pemimpin untuk menciptakan ide baru dan tidak berani untuk memberikan saran terkait industri, maka peran pemimpin sangat dominan dan karyawan tergantung pada pemimpinnya.

Hal ini tidak sesuai dengan kondisi ideal industri kreatif dimana dibutuhkan kreativitas karyawan yang tinggi untuk menghasilkan produk–produk atau pekerjaan yang akan meningkatkan kualitas serta memajukan industri kreatif tersebut tanpa selalu bergantung pada pemimpin.

Kepemimpinan transformasional memang sangat penting, namun jika dari karyawan itu sendiri tidak mempunyai keyakinan diri untuk mengeluarkan ide–ide kreatif maka kreativitas karyawan itu tidak akan muncul meskipun pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan transformasional karena semua yang mengeksekusi yaitu karyawan tersebut. Maka faktor lain yang mempengaruhi munculnya kreativitas karyawan dengan gaya kepemimpinan transformasional yaitu adanya *self-efficacy*. *Self-efficacy* merupakan suatu keyakinan dan kepercayaan diri untuk

melaksanakan tugas atau pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawabnya (Zulkosky, 2009). Pada tahun 2009, Gong *et al* melakukan penelitian dengan menggunakan *creative self-efficacy* sebagai variabel mediasi antara kepemimpinan transformasional dan kreativitas karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *creative self-efficacy* dapat mendukung terjadinya pengaruh antara kepemimpinan transformasional dan kreativitas karyawan (Gong *et al*, 2009; Wang *et al*, 2013; Mittal dan Dhar, 2015).

Berdasarkan latar belakang dan penelitian terdahulu yang telah disebutkan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KREATIVITAS KARYAWAN MELALUI *SELF-EFFICACY* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi pada Karyawan Desa Wisata Batik Gulurejo dan Ngentakrejo di Kecamatan Lendah).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang masalah diatas, maka masalah yang dapat diangkat pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kreativitas karyawan?
2. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap *self-efficacy* karyawan?
3. Apakah *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kreativitas karyawan?
4. Apakah *self-efficacy* dapat memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan kreativitas karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas karyawan.
2. Untuk menguji apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self-efficacy* karyawan.
3. Untuk menguji apakah *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas karyawan.
4. Untuk menguji apakah *self-efficacy* dapat memediasi antara kepemimpinan transformasional dengan kreativitas karyawan.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional dan *self-efficacy* terhadap kreativitas karyawan bagi akademisi yang akan meneliti hal tersebut.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran kepada pemimpin untuk menerapkan kepemimpinan transformasional dan menciptakan *self-efficacy* untuk karyawannya agar dapat meningkatkan kreativitas karyawan.

3. Bagi Responden

Penelitian ini dapat menjadi acuan untuk meningkatkan kreativitas karyawan dan *self-efficacy*.

4. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam penelitian selanjutnya dan menambah wawasan serta ilmu pengetahuan.