

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Karet merupakan salah satu komoditi hasil perkebunan yang mempunyai peran penting dalam perekonomian Indonesia karena karet merupakan salah satu komoditi ekspor Indonesia yang cukup besar sebagai penghasil devisa negara di luar minyak dan gas. Dengan melihat kondisi, potensi lahan, industri karet, pasar karet baik dalam negeri maupun luar negeri serta membandingkannya dengan nilai perdagangan karet Indonesia dan dunia, maka sebenarnya Indonesia memiliki peluang yang sangat besar. Dengan jumlah lahan yang luas tersebut, pasti akan membutuhkan banyak tenaga kerja.

Seperti diketahui bersama bahwa Indonesia merupakan salah satu negara yang memiliki lahan perkebunan karet terluas di dunia. Di Sumatera Barat terdapat beberapa perusahaan yang mengelola perkebunan karet dan salah satunya adalah PT. Family Raya, PT. Batanghari Barisan dan PT. Teluk Luas. Ke 3 perusahaan tersebut adalah industri yang bergerak dibidang Produksi Crumb Rubber.

Manusia sebagai tenaga kerja dalam aktifitas perusahaan mempunyai peranan yang sangat penting. Tujuan perusahaan akan tercapai jika karyawan yang ada didalamnya dapat melaksanakan tugas serta dapat mengembangkan kemampuannya dengan baik. Menurut (Hardono et al., 2019) Pengembangan sumber daya manusia

adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa, yang meliputi perencanaan, pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia.

Kompetisi yang dimiliki sumber daya manusia membuat sumber daya manusia mampu menggali potensi dan mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya yang lainnya untuk mencapai profitabilitas perusahaan, untuk dapat mencapai profitabilitas tersebut, sumber daya manusia harus diperhatikan dengan baik karena manusia adalah sumber daya terpenting dalam suatu perusahaan yang memberikan tenaga, bakat, kreatifitas dan usahanya kepada perusahaan.

Menurut (Susan, 2019) Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas yang diberikan agar tercapai keberhasilan bagi suatu organisasi.

Menurut (Lilyana et al. 2017) Perilaku inovatif merupakan perilaku anggota organisasi untuk menciptakan, mengolah, dan mengimplementasikan ide-ide baru, termasuk di dalamnya adalah produk, teknologi, prosedur, dan proses kerja yang bertujuan untuk meningkatkan keefektifitasan kinerja anggota organisasi dan memberikan keuntungan bagi organisasi. Inovasi pada hakikatnya adalah sebuah ide yang datang dari individu, dan individu tersebut merupakan pencetus dan pelaksana ide inovatif tersebut.

PT. Teluk Luas yang berlokasi di Jalan By Pass Kelurahan Tanjung Saba Pitameh Kecamatan Lubuk begalung merupakan perusahaan perseroan terbatas yang berdiri sejak tahun 1952 berdasarkan Akta No. 31 dan telah memiliki Surat Izin Usaha Perdagangan. PT. Teluk Luas adalah perusahaan yang bergerak dalam industri pembuatan karet remah (*Crumb Rubber*). Perusahaan ini memproduksi *Crumb Rubber* dengan kapasitas produksi sebanyak 48.000 ton/tahun dengan jumlah tenaga kerja bagian produksi sebanyak 129 orang. Bagian produksi terdiri atas Gilingan A, Gilingan B, Pres A, Pres B, Harian Crumb A & B dan Harian Proses Basah. Tahapan Proses produksi ini meliputi pencacahan dan pencampuran bahan baku, penggilingan, penimbangan, pengeringan kamar gantung, peremahan, pengeringan continius dryer, penimbangan dan pengempaan, pengemasan, dan pengeringan.

Berikut ini produktivitas kerja PT. Teluk Luas Crumb Rubber Kota Padang Tahun 2016-2020:

Tabel 1.1
Target Realisasi Produksi PT. Teluk Luas Crumb Rubber Kota Padang Tahun 2016-2020

Tahun	Target Produksi	Realisasi	%
2016	185.144.000	134.483.437	72,63%
2017	162.220.000	117.090.719	72,18%
2018	141.342.000	102.899.102	72,80%
2019	138.320.000	135.176.518	97,72%
2020	160.342.000	141.342.765	88,15%

Sumber : PT. Teluk Luas Crumb Rubber Kota Padang

Dari tabel diatas terlihat hasil produksi PT. Teluk Luas Crumb Rubber Kota Padang cenderung berfluktuasi dan tidak mencapai target setaip tahunnya, terlihat

ditahun 2016 sebesar 134.483.437 kg pertahun. Kemudian ditahun 2017 mengalami penurunan produksi dengan hasil produksi 117.090.719 kg pertahun. Ditahun 2018 produksi semakin mengalami penurunan yang signifikan dengan hasil produksi 102.899.102 kg pertahun. Kemudian mengalami peningkatan ditahun 2019 dengan hasil produksi 135.176.518 kg pertahun dan kembali meningkat ditahun 2020 dengan hasil produksi 141.342.765 kg pertahun.

Terindikasi bahwa Perilaku Kerja Inovatif pada PT. Teluk Luas Crumb Rubber Kota Padang tidak optimal disinyalir disebabkan oleh, Iklim Organisasi, *Self Efficacy*, Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional yang masih rendah.

Penelitian yang dilakukan oleh (Wijaya & Susanty, 2017), Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Perilaku Kerja Inovatif. Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif.

Penelitian yang dilakukan oleh (Kusumastuti et al., 2019), Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Perilaku Kerja Inovatif. Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif.

Penelitian yang dilakukan oleh (Nova 2018), Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada Pt. Bank Syariah Mandiri Nova Syafrina

Sudarmin Manik. Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif.

Penelitian yang dilakukan oleh (Amalia and Fakhri 2016), Pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian bahwa Kepemimpinan Transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif.

Penelitian yang dilakukan oleh (Hajrina & Mariam, 2016), Pengaruh *Self Efficacy*, Loyalitas Karyawan, kemampuan kerja terhadap Perilaku Kerja Inovatif. Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif, Loyalitas Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif.

Dalam uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang: **“Pengaruh Iklim Organisasi, *Self Efficacy*, Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada PT. Teluk Luas Crumb Rubber Kota Padang”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Permasalahan-permasalahan yang terdapat dalam penelitian ini adalah :

1. Tidak tercapainya target produksi Pada PT. Teluk Luas Crumb Rubber Kota Padang.
2. Produksi Pada PT. Teluk Luas Crumb Rubber Kota Padang selalu berfluktuasi selama 5 tahun terakhir.
3. Iklim Organisasi PT. Teluk Luas Crumb Rubber Kota Padang yang rendah.
4. *Self Efficacy* yang masih rendah.
5. Kepemimpinan Transformasional yang masih belum optimal.
6. Kepemimpinan Transaksional yang masih rendah pada PT. Teluk Luas Crumb Rubber Kota Padang.
7. Kurangnya rasa tanggung jawab pada diri karyawan PT. Teluk Luas Crumb Rubber Kota Padang.
8. Rendahnya kesadaran karyawan tentang kondisi di PT. Teluk Luas Crumb Rubber Kota Padang.
9. Kurangnya respon dari pihak perusahaan untuk melakukan pelatihan untuk mengembangkan karir pegawainya.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penelitian ini dibatasi yaitu Iklim Organisasi sebagai X1, *Self Efficacy* sebagai X2, Kepemimpinan

Transformasional sebagai X3, Kepemimpinan Transaksional sebagai X4 dan Perilaku Kerja Inovatif sebagai variabel Y, pada PT. Teluk Luas Crumb Rubber Kota Padang.

1.4 Rumusan Masalah

Maka dari identifikasi dan batasan masalah diatas, rumusan masalahnya adalah:

1. Bagaimana pengaruh Iklim Organisasi terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada PT. Teluk Luas Crumb Rubber Kota Padang ?
2. Bagaimana pengaruh *Self Efficacy* terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada PT. Teluk Luas Crumb Rubber Kota Padang ?
3. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada PT. Teluk Luas Crumb Rubber Kota Padang ?
4. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada PT. Teluk Luas Crumb Rubber Kota Padang ?
5. Bagaimana pengaruh Iklim Organisasi, *Self Efficacy*, Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional secara bersama-sama terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada PT. Teluk Luas Crumb Rubber Kota Padang ?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian yang hendak dicapai oleh penulis, yaitu :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Iklim Organisasi terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada PT. Teluk Luas Crumb Rubber Kota Padang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Self Efficacy* terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada PT. Teluk Luas Crumb Rubber Kota Padang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada PT. Teluk Luas Crumb Rubber Kota Padang.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada PT. Teluk Luas Crumb Rubber Kota Padang.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Iklim Organisasi, *Self Efficacy*, Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional secara bersama-sama terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada PT. Teluk Luas Crumb Rubber Kota Padang.

1.5.2 Manfaat Penulisan

Dari penelitian yang penulis lakukan ini diharapkan mampu memberi manfaat dan kegunaan bagi peneliti dan akademis, peneliti selanjutnya serta perusahaan, antara lain :

1. Bagi Peneliti dan Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk memberikan wawasan dan pemahaman mendalam tentang Perilaku Kerja Inovatif serta hasilnya dapat menjadi referensi dalam melakukan penelitian yang sama.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan memberikan nilai tambah berupa pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh Iklim Organisasi, *Self Efficacy*, Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Perilaku Kerja Inovatif khususnya pada PT. Teluk Luas Crumb Rubber Kota Padang.

3. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dan penentuan kebijakan untuk meningkatkan Perilaku Kerja Inovatif pegawai. Penelitian ini juga diharapkan dapat digunakan sebagai alat untuk mengetahui apakah Iklim Organisasi, *Self Efficacy*, Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional mempengaruhi Perilaku Kerja Inovatif.