

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Mebel adalah salah satu karya seni yang harus dikembangkan di Indonesia, karena mebel mempunyai nilai yang cukup tinggi bagi kalangan masyarakat. Kebutuhan produk-produk industri mengalami peningkatan yang baik, dilihat dari produknya mebel memiliki nuansa indah dan mewah. Ketertarikan industri mebel tidak hanya di Indonesia bahkan sampai keluar negeri, dengan melakukan ekspor dan impor, sehingga bisa meningkatkan sumber pendapatan negara. Keadaan ini membuat para produsen-produsen mebel di daerah khususnya kabupaten Pati dan Jepara berusaha untuk meningkatkan produk yang berkualitas sesuai dengan keinginan konsumen. Jenis mebel kayu ini digunakan untuk perabot rumah tangga yang berfungsi sebagai penyimpanan barang, tempat tidur sebagai tempat istirahat yang dilengkapi dengan ukiran yang menarik, meja sebagai tempat untuk menaruh barang-barang yang diperlukan, kursi sebagai tempat untuk beristirahat santai, lemari digunakan untuk penyimpanan baju dan dilengkapi dengan kaca dan ukiran. Menurut Hermawan (2005) mebel adalah perlengkapan rumah yang mencakup semua barang seperti kursi, meja, dan lemari. Mebel sendiri berasal dari kata Movable yang artinya bisa bergerak.

Keunggulan dalam produksi mebel di Kabupaten Pati terletak pada desain dan model dari kayu itu sendiri, dalam pembuatan mebel terdapat beberapa macam bahan baku produksi sebagai berikut: kayu jati, dan mahoni. Tidak semua

pengrajin di kabupaten Pati menggunakan bahan baku kayu jati, melainkan tergantung selera konsumen. Oleh karena itu untuk dapat bertahan dalam persaingan mebel di era yang modern, dengan begitu banyaknya para pesaing dalam industri mebel dibutuhkan inovasi dan kreasi yang lebih kreatif dalam pembuatan mebel di kabupaten Pati.

Keunggulan dalam produksi mebel di Jepara terletak pada bahan baku utama produksi yaitu kayu jati, dengan menggunakan kayu jati menjadikan ciri khas mebel di Jepara, dan kayu jati sendiri memiliki ketahanan yang kokoh dibandingkan kayu yang lainnya. Selain itu mebel Jepara terkenal juga dengan ukiran, memiliki desain yang unik serta mebel jepara lebih tahan lama dan tahan terhadap serangan hama seperti rayap. Maka dari itu pemilik industri mebel di Jepara harus memiliki kreatifitas dan selalu memberikan inovasi-inovasi baru sehingga tidak ketinggalan zaman.

Kreatifitas dalam pembuatan mebel itu terpacu pada kreasi karyawan-karyawan seperti perancang desain, tukang kayu dan alat-alat yang dipakai. Seorang karyawan harus bisa memiliki ide-ide kreatif dalam menentukan model atau desain yang akan digunakan, sehingga dengan proses yang sangat teliti ini nantinya akan terbentuk hasil mebel ukiran yang sangat baik seperti meja, kursi, lemari dan lain-lain. Oleh karena itu pemimpin harus memfasilitasi dengan memberi motivasi yang bisa mendorong inspirasi karyawan supaya muncul desain-desain baru. Tidak hanya dalam fasilitas, tetapi motivasi bagi seorang pemimpin juga diperlukan, untuk dapat memberikan semangat pada karyawan agar mampu bersaing dalam industri mebel itu sendiri. Sifat kreativitas seperti

delegasi membantu dan membangun konteks kerja dimana karyawan didorong dan diberdayakan untuk mengeksplorasi beragam alternatif kreatifitas (Amabile et al, 1996).

Motivasi inspirasional menurut Djamaludin Ancok (2012) merupakan sifat pemimpin yang memberikan inspirasi dalam bekerja, mengajak untuk ‘mewujudkan sebuah cita-cita bersama agar hidup dan karya mereka menjadi bermakna. Keterampilan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin adalah kemampuan untuk bisa menjelaskan visi dalam suatu organisasi terhadap orang lain atau karyawan. Pemimpin juga harus pandai dalam membangun hubungan antara anggota karyawan, dalam hal memotivasi, memberi, yang bertujuan untuk anggota karyawan lebih maju dan mandiri. Selain itu pemimpin harus memberikan inspirasi kepada karyawan, supaya karyawan bisa membuat atau menciptakan inovasi-inovasi terbaru. Upaya pemimpin dalam memengaruhi bawahannya bisa dilakukan dengan tiga cara yaitu, pertama mendorong bawahan lebih sadar akan pentingnya hasil suatu pekerjaan, kedua mendorong karyawan bawahan untuk lebih mementingkan organisasi dari kepentingan individual dan mengaktifkan kebutuhan-kebutuhan bawahan pada tingkat tinggi. (Bass, 1985; Keller, 1992; Yukl, 2006).

Selain itu harus ada tumbuh budaya untuk menghargai adanya inovasi, misalnya bagi karyawan-karyawan yang kreatif diberikan Reward dan bonus supaya karyawan lebih bersemangat dalam bekerja, sehingga karyawan yang belum berinovasi bisa termotivasi untuk bekerja lebih kreatif yang bertujuan meningkatkan kinerja pegawai. Budaya inovasi menurut Hamel (2006)

merupakan budaya inovasi ditandai dengan perubahan prinsip-prinsip manajemen tradisional, baik dari segi proses dan praktik-praktik yang secara signifikan yang mengubah cara kerja manajemen. Selain prinsip-prinsip manajemen, budaya inovasi juga merupakan suatu proses untuk menciptakan, menerapkan pengetahuan baru atau inovasi baru, dan berfikir maju atau bertindak dalam mengarahkan karyawan yang bertujuan untuk kepentingan diri sendiri maupun organisasi. Prinsip-prinsip manajemen tradisional merupakan manajemen yang ada pada diri pekerja secara turun temurun, dan bahkan sampai pada generasi selanjutnya, sehingga dapat merubah cara kerja manajemen. Budaya inovasi juga dapat memberikan pengetahuan baru yang sebelumnya belum ada di suatu organisasi, dan dengan menerapkan budaya inovasi ini supaya organisasi dapat berfikir maju dan melakukan suatu tindakan untuk kepentingan organisasi.

Salah satu cara lain untuk meningkatkan kreativitas karyawan adalah dengan menciptakan keterlibatan kerja. Keterlibatan kerja didefinisikan keadaan sikap dan kegiatan mental yang terus menerus dan tindakan yang ditandai dengan dedikasi dan penyerapan. Schaufeli et al (2002). Dedikasi, keterlibatan kerja yang ditandai dengan rasa bangga pada suatu pekerjaan dan tantangan. Penyerapan karyawan mampu berkonsentrasi tinggi dalam suatu pekerjaan dan membuat pekerjaan tersebut menjadi menyenangkan. Dalam melakukan aktifitas pekerjaan seharusnya sebagai pemimpin tidak perlu banyak menuntut karyawan, sehingga karyawan dengan sendirinya mempunyai inisiatif untuk membuat ide-ide yang bertujuan positif kepada perusahaan. Karyawan yang cara kerjanya lebih baik dari pekerjaan itu nantinya akan mengacu kemauan untuk mencoba, dan mencoba tentang hal-hal

yang baru dan bereksperimen yang tentunya akan mengarah dengan ide dan solusi yang baru. Seseorang yang mempunyai keterlibatan kerja yang tinggi pada pekerjaannya maka akan menyenangi pekerjaan yang dilakukan saat ini dan bekerja itu seperti mainan, jadi seseorang itu bisa mengendalikan diri sendiri dan memiliki kreatifitas yang tinggi. Jika seseorang mempunyai keterlibatan kerja rendah, maka dapat disimpulkan bahwa orang tersebut tidak menyenangi pekerjaan yang dilakukan saat ini, tidak bisa mengendalikan diri sendiri, males saat bekerja, tidak mau menciptakan pengetahuan baru, sehingga akan berdampak buruk pada perusahaan. Aspek perilaku keterlibatan kerja karyawan sebagai komponen nilai tambah untuk perusahaan, dengan melihat bagaimana mengatur waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan maupun energi yang telah dikeluarkan dalam penyelesaian satu pekerjaan.

Perilaku inovasi menurut De Jong and Kemp (2003) inovasi dapat diartikan sebagai semua tindakan individu yang diarahkan pada kepentingan organisasi dimana didalamnya dilakukan introduksi dan aplikasi ide-ide baru yang menguntungkan. Jadi dalam berperilaku inovatif terdapat karya sesuatu yang baru, pemimpin menargetkan bahwa karyawan memiliki kemajuan dalam berfikir atau bertindak, meskipun sekedar berkembang sedikit demi sedikit.

Berdasarkan paparan diatas, penelitian ini bertujuan untuk membantu perusahaan untuk meningkatkan perilaku inovatif, dengan keterlibatan kerja, motivasi inspirasional dan budaya inovasi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena gap, pemimpin industri mebel di kabupaten Pati dan Jepara membutuhkan motivasi inspirasional, budaya inovasi, keterlibatan kerja dan untuk meningkatkan perilaku inovatif. Maka rumusan masalahnya adalah **Bagaimana meningkatkan perilaku inovatif SDM di sektor industri mebel?**

Sedangkan pertanyaan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Motivasi inspirasional terhadap keterlibatan kerja di sektor industri mebel di kabupaten Pati dan Jepara?
2. Bagaimana pengaruh Budaya inovasi terhadap Keterlibatan kerja di sektor industri mebel di kabupaten Pati dan Jepara ?
3. Bagaimana pengaruh Motivasi inspirasional terhadap Perilaku inovatif di sektor industri mebel di kabupaten Pati dan Jepara?
4. Bagaimana pengaruh Budaya inovasi terhadap Perilaku inovatif di sektor industri mebel di kabupaten Pati dan Jepara?
5. Bagaimana pengaruh Keterlibatan kerja terhadap Perilaku inovatif di sektor industri mebel di kabupaten Pati dan Jepara?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah maka diketahui tujuan dari penelitian ini adalah untuk mencapai :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Motivasi inspirasional, Budaya inovasi terhadap Keterlibatan kerja.

2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Motivasi inspirasional, Budaya inovasi, Keterlibatan kerja terhadap Perilaku inovatif.

1.4 Manfaat penelitian

1. Manfaat teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan menjadi panduan bagi perkembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan motivasi inspirasional, budaya inovasi, keterlibatan kerja terhadap perilaku inovatif.
2. Manfaat praktis, hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan untuk memperbaiki dan mengoptimalkan perilaku inovatif disektor industri mebel di Kabupaten Pati dan Jepara.