BAB I
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Pada abad ke 21 ini, berbagai fenomena terjadi dan tantangan bermunculan salah satunya adalah globalisasi dengan segala implikasinya. Globalisasi tentu akan sangat mempengaruhi laju perkembangan organisasi maupun perusahaan, dengan semakin ketatnya persaingan untuk mendapatkan kesempatan dan peluang dalam meningkatkan profitabilitas perusahaan serta aktualisasi perusahaan dengan memanfaatkan kekuatan yang dimiliki perusahaan dan mencari solusi dari kelemahan suatu perusahaan.

Di Indonesia sendiri salah satu industri yang sedang berkembang pesat adalah industri kreatif. Kementrian Perdagangan Republik Indonesia mendefinisikan Industri kreatif sebagai “Industri yang berasal dari pemanfaatan kreativitas, keterampilan serta bakat individu untuk menciptakan kesejahteraan serta lapangan pekerjaan melalui penciptaan dan pemanfaatan daya kreasi dan daya cipta individu tersebut”. Pengelompokan industri tersebut dibagi menjadi periklanan, arsitektur, pasar barang seni, kerajinan, desain, fesyen, video, film & fotografi, permainan interaktif, musik, seni pertunjukan, penerbitan dan percetakan, layanan komputer dan piranti lunak, televisi dan radio, riset dan pengembangan.

Berdasarkan buku Pengembangan Ekonomi Kreatif Indonesia 2025 yang dikeluarkan oleh Departemen Perdagangan mengungkanpkan bahwa di indonesia,

peran industri kreatif dalam ekonomi Indonesia cukup signifikan dengan peran kontribusi terhadap PDB rata-rata tahun 2002-2006 adalah sebesar 6,3% atau setara dengan 104,6 Triliun rupiah (nilai konstan) dan 152,2 triliun rupiah (nilai nominal). Industri ini telah mampu menyerap tenaga kerja rata-rata tahun 2002-2006 adalah sebesar 5,4 juta dengan tingkat partisipasi sebesar 5%. Jika ditinjau dari sisi ekspor, maka berdasarkan estimasi, klasifikasi subsektor, peran ekonimi kreatif terhadap total ekspor rata-rata untuk tahun 2002-2006 adalah sebesar 10,6%.

Menteri Perdagangan Republik Indonesia Mari Elka Pangestu yang dikutip dalam okezone.com menyatakan industri kreatif sepanjang 2002-2010 memberikan kontribusi PDB (Produk Domestik Bruto) rata-rata sebesar 7,74%. Lebih lanjut, Mari mengungkapkan, salah satu kota di Indonesia yang dinilai memiliki perkembangan industri kreatif yang baik adalah Bandung.

Studio Desain adalah salah satu industri kreatif dan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa dalam perancangan dan pembuatan ide gagasan dan konsep menjadi karya nyata yang dapat dinikmati dan diapresiasi oleh masyarakat banyak. Sebuah studio desain harus memiliki kreativitas, jiwa inovatif, keunikan dan ciri khas dalam merancang sebuah desain, ketepatan dalam menyelesaikan desain sesuai jadwal, dan kesesuaian antara masalah dan dalam pembuatan solusi desain. Di Bandung sendiri semakin banyak berdiri studio-studio desain, dengan berbagai keunggulannya. Persaingan antara studio desain semakin ketat karena apabila sebuah studio tidak dapat memberikan pelayanan yang memuaskan

kepada klien maka klien pun akan meninggalkan studio desain tersebut dan mencari studio desain yang lain.

Menurut Dermawan Wibisono, Manajemen Kinerja Konsep, Desain, dan Teknik Meningkatkan Daya Saing Perusahaan, mengemukakan bahwa tingkat persaingan perusahaan di abad 21 ini semakin ketat sejalan dengan diberlakukannya era perdangangan bebas seperti AFTA *(Asian Free Trade Area*), APEC (*The Asia Pacific Economic Cooperation*), NAFTA (*North America Free Trade Asia*) dan ditandatanganinya berbagai macam persetujuan bilateral maupun multibilateral yang pada intinya untuk mendukung persaingan bebas dalam perdagangan, seperti GATT (*General Agreement on Tariffs and Trade*), Eropa Bersatu (*European Union*) dan sebagainya. Oleh karena itu untuk mengantisipasi era persaingan perdagangan bebas tersebut, banyak perusahaan di Indonesia baik yang berskala besar, menengah maupun yang berskala kecil mulai menata ulang strategi persaingannya dengan melakukan kajian terhadap tujuan strategik perusahaan yang didasarkan atas kebutuhan pasar baik di tingkat lokal, nasional, maupun internasional, dan juga melakukan evaluasi yang intens (terus menerus secara mendalam) terhadap kompetensi internal perusahaan itu sendiri, termasuk dalam hal ini melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan.

Dari fenomena yang terjadi di atas, maka perusahaan desain pun harus siap dalam menghadapi era globalisasi ini, dimana proses perancangan desain dengan klien semakin dipermudah dengan adanya teknologi yang berkembang dengan pesat yang menunjang yaitu internet. Dengan internet proses perancangan desain tidak harus bertatap muka langsung dengan klien melainkan dapat dilakukan

dengan fasilitas yang disediakan berbagai aplikasi berbasis internet. Manfaat internet ini tentu tidak dirasakan oleh satu perusahaan melainkan semua perusahaan di Indonesia dan dunia pada umumnya, sehingga persaingan akan semakin ketat. Agar perusahaan tetap bertahan dan terus berkembang maka harus berani dan siap menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, strategi bisnis, strategi korporat, strategi fungsional, metode, kreativitas dan inovasi, gaya kepemimpinan dan *information technology* (IT) tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum pula. Douglas (1996) menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi.

Untuk dapat meningkatkan kinerja perusahaan dalam mencapai profitabilitas di perlukan kreativitas dan inovasi anggota organisasi. Dengan adanya kreativitas dalam membuat sesuatu baik barang, gagasan yang bertujuan memperindah, mempermudah cara kita bekerja diharapkan dapat meraih keuntungan bagi perusahaan. Dengan demikian untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam memanfaatkan aset-aset perusahaan, diperlukan usaha yang kreatif dan inovatif dalam menentukan sasaran-sasaran perusahaan.

Survey awal dilaksanakan untuk melihat bagaimanakah kinerja karyawan yang terjadi dilapangan. Survey awal sendiri dilaksanakan pada 30 orang responden yang merupakan para karyawan yang bekerja di studio desain kota Bandung. Berdasarkan tabel kuesioner awal maka dapat diambil data lapangan,

yang pertama bahwa sebanyak 66,67% karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar prosedur yag ditetapkan oleh perusahaan dalam hal ini studio desain. Dari angka tersebut maka harus ada peningkatan agar kinerja yang dihasilkan dapat lebih optimal. Yang kedua, mengenai disiplin dalam melakukan pekerjaan memiliki angka 73,33% yang berarti disiplin kerja karyawan sudah cukup baik. Dan terdapat masalah pada tingkat kehadiran tepat waktu,dimana hanya sebesar 43,33% karyawan yang dapat hadir tepat waktu. Dari data tersebut maka kehadiran tepat waktu sangat perlu untuk ditingkatkan agar kinerja dapat lebih optimal.

Dalam ranah desain terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja suatu karyawan, yaitu kreativitas, inovasi, dan gaya kepemimpinan. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh ketiga faktor tersebut maka dilakukan survey awal di studio desain.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja pegawai studio desain adalah kreativitas. Setelah dilakukan survey awal mengenai kreativitas, maka didapat data lapangan bahwa tingkat pemahaman karyawan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sudah baik dengan nilai sebesar 76,67%. Sehingga mengindikasikan bahwa karyawan memiliki daya kreativitas yang relevan dan sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya. Hal kedua mengenai orisinalitas ide dalam pembuatan karya memiliki angka yang minimum yaitu sebesar 43,33% yang mengindikasikan bahwa karya yang dibuat bukan berdasarkan orisinalitas ide dari karyawan tersebut. Dengan demikian hal kedua harus dilakukan penelitian lebih lanjut. Hal ketiga mengenai aktualisasi diri dari karyawan juga memiliki

angka yang tidak terlalu tinggi yaitu sebesar 60% yang mengindikasikan bahwa para karyawan tidak merasa perlu untuk meningkatkan kemampuan yang dimilikinya.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan studio desain adalah inovasi. Data lapangan mengenai inovasi didapat setelah melakukan survey awal bahwa analisa kebutuhan konsumen menjadi salah satu bahan pertimbangan karyawan dalam merumuskan sebuah konsep berkarya sudah baik dengan nilai sebesar 80%, nilai ini mengindikasikan bahwa para karyawan sudah memahami bahwa kebutuhan konsumen adalah prioritas. Hal kedua mengenai karyawan yang senang melakukan dan mencoba hal-hal baru yang masih berkaitan dengan tema pekerjaan cukup baik dengan nilai sebesar 63,33%. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan kurang melakukan tindakan inovasi dalam bekerja. Hal ketiga mengenai saat ketika karyawan melihat fenomena yang sudah ada, biasanya karyawan akan mencoba mengadaptasinya menjadi sebuah ide yang baru dengan nilai 50%, sehingga dibutuhkan sebuah peningkatan dalam kejelian karyawan dalam melihat fenomena dan membuat sebuah gagasan baru untuk mencari solusi terhadap fenomena yang terjadi. Hal keempat mengenai karyawan yang senang mencari, menemukan dan menggunakan cara-cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan sebesar 46,67%, sehingga perlu adanya peningkatan dalam perilaku inovatif karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Faktor penting lainnya yang menentukan kinerja karyawan dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan menurut Bass *et al*.(2003), Locander *et al*..(2002), serta Yammarino *et al*.(1993) adalah kepemimpinan

(*leadership*). Kepemimpinan menggambarkan hubungan antara pemimpin (l*eader*) dengan yang dipimpin (*follower*) dan bagaimana seorang pemimpin mengarahkan *follower* akan menentukan sejauhmana *follower* mencapai tujuan atau harapan pimpinan (Locander *et al* 2002; Yammarino *et al* 1993). Konsep kepemimpinan yang berkembang pesat adalah konsep kepemimpinan transaksional dan tranformasional yang dipopulerkan oleh Bass pada tahun 1985 (Locander *et al* 2002). Kedua konsep kepemimpinan tersebut berbasiskan pada gaya, perilaku dan situasi yang meliputi seorang pemimpin (Locander *et al* 2002). Kepemimpinan transaksional berdasarkan prinsip pertukaran imbalan antara pemimpin dengan bawahan dimana pemimpin mengharapkan imbalan berupa kinerja bawahan yang tinggi sementara bawahan mengharapkan imbalan dan penghargaan secara ekonomis dari pepimpin (Humphreys,2002 ;Rafferty & Griffin 2004; Sarros & Santora 2001). Sedangkan kepemimpinan tranformasional mendasarkan diri pada prinsip pengembangan bawahan (*follower development*). Pemimpin mengembangkan dan mengarahkan potensi dan kemampuan bawahan untuk mencapai bahkan melampaui tujuan organisasi (Dvir *et al* 2002).

Setalah melakukan survey awal didapat data lapangan bahwa 43,33% karyawan belum memahami visi dan misi perusahaan pada saat mereka bergabung dalam perusahaan sehingga perlu ditingkatkannya sosialisasi dan penanaman visi misi pada benak karyawan. Dan 63,33% pemimpin perusahan yang berhasil mengajak semua karyawannya untuk berani memiliki harapan tinggi, hal ini sudah cukup baik namun perlu adanya peningkatan lagi. Untuk hal waktu pimpinan yang diluangkan dalam berinteraksi terhadap karyawan masih perlu ditingkatkan karena

hanya bernilai 46,67%. Begitu pun dengan sesi konsultasi yang diadakan secara individual oleh pemimpin yang memiliki nilai agak rendah yaitu sebesar 46.67%. Dan nilai untuk memotivasi karyawan memiliki nilai sebesar 60%. Kemudian sebesar 66,67% pimpinan merupakan orang yang aktif dalam mengevaluasi kinerja karyawan.

Dengan paparan data faktual lapangan dan fenomena yang terjadi serta semakin banyak studio desain yang berdiri membuat persaingan dalam mendapatkan proyek semakin ketat. Oleh karena itu dibutuhkannya keunggulan lebih dari suatu studio desain agar dapat mengalahkan para pesaingnya. Kinerja yang baik dan optimal sangat dibutuhkan demi menunjang visi dan misi perusahaan. Penelitian ini mencoba untuk menganalisa seberapa besar signifikansi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan studio desain di Bandung, yaitu kreativitas, inovasi, dan gaya kepemimpinan.

1.2. Identifikasi Masalah

Dari pemaparan latar belakang maka dapat diidentifikasikan masalah yang terjadi di studio desain di Bandung dalam hal kreativitas adalah masih kurangnya penemuan hal-hal baru dan ide gagasan yang kontemporer demi mendukung permintaan pasar akan produk kreatif. Dalam hal inovasi dimana karyawan masih kurang berani untuk mengaplikasikan ide-ide kreatif yang ia miliki dalam penyelesaikan masalah atau pengembangan produk baru. Gaya kepemimpinan pun terjadi masalah dimana otoritas dari pimpinan dan timdakan-tindakan serta

pengambilan keputusan yang dilakukan oleh pemimpinan yang masih kurang terstruktur. kinerja pada studio desain pun masih belum optimal dan unggul.

1.3. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan maka dapat diambil perumusan masalah yaitu sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan antara kreativitas dan inovasi studio desain di Bandung?
2. Apakah terdapat pengaruh kreativitas terhadap gaya kepemimpinan studio desain di Bandung?
3. Apakah terdapat pengaruh inovasi terhadap gaya kepemimpinan studio desain di Bandung?
4. Apakah terdapat pengaruh kreativitas terhadap kinerja karyawan Studio Desain di Bandung?
5. Apakah terdapat pengaruh inovasi terhadap kinerja karyawan Studio Desain di Bandung?
6. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Studio Desain di Bandung?
7. Apakah terdapat pengaruh kreativitas, inovasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Studio Desain di Bandung?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, maka dapat disimpulkan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menggambarkan hubungan antara kreativitas dan inovasi studio desain di Bandung
2. Untuk mengetahui dan menggambarkan pengaruh kreativitas terhadap gaya kepemimpinan studio desain di Bandung
3. Untuk mengetahui dan menggambarkan pengaruh inovasi terhadap gaya kepemimpinan studio desain di Bandung
4. Untuk mengetahui dan menggambarkan pengaruh kreativitas terhadap kinerja karyawan Studio Desain di Bandung
5. Untuk mengetahui dan menggambarkan pengaruh inovasi terhadap kinerja karyawan Studio Desain di Bandung
6. Untuk mengetahui dan menggambarkan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Studio Desain di Bandung
7. Untuk mengetahui dan menggambarkan pengaruh kreativitas, inovasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Studio Desain di Bandung

1.5. Kegunaan Penelitian

Beberapa manfaat yang bisa diberikan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.5.1. Kegunaan Akademis

1. Pengembangan Ilmu

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan kajian ilmiah dari teori-teori yang sudah pernah didapat dan mengaplikasikannya secara empiris dibidang desain.

2. Bagi Peneliti Lain

   Sebagai bahan referensi bagi peneliti lain untuk menambah wawasan pengetahuan dan pengembangan ilmu pengetahuan lebih lanjut terkait masalah kreativitas, inovasi, gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan.

1.5.1. Kegunaan praktis

1. Pemerintah

   Bagi pemerintah khususnya dinas terkait diharapkan dapat bermanfaat untuk mengambil salah-satu kebijakan yang tepat dalam meningkatkan dan mengembangkan indutri kreatif di Bandung khususnya subsektor Industri Desain.

2. Studio Desain

   Studio desain dapat mengetahui aspek-aspek penting dalam upaya pengembangan perusahaan dan mengambil tindakan-tindakan dengan memperhatikan kreativitas, inovasi, dan gaya kepemimpinan demi

meningkatkan kinerja karyawan yang berdampak positif pada kemajuan perusahaan.

3. Masyarakat/Konsumen

   Bagi Masyarakat agar turut berpartisipasi dalam pertumbuhan perekonomian bangsa terutama industri kreatif subsektor industri desain yang dihasilkan oleh para pelaku usaha kecil dan menengah.

1.6. Pembatasan Masalah dan Asumsi

Pada penelitian ini diambil sebuah pembatasan masalah agar ruang lingkup kajian lebih terarah dan pembahasannya fokus pada tujuan. Adapun batasan masalah yang diambil adalah mengenai pengaruh kreativitas, inovasi, gaya kepemimpinan, dan kinerja karyawan pada studio desain Bandung.

Asumsi penelitian ini adalah bahwa terdapat pengaruh antara kreativitas, inovasi, gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Seseorang yang inovatif maka ia akan memiliki perilaku kreatif namun tidak semua orang kreatif akan memiliki perilaku inovatif. Sehingga kedua variabel ini sangat berkaitan. Kreativitas dan inovasi tidak akan terealisasi apabila gaya kepemimpinan dari sebuah perusahaan tidak fleksibel sehingga akan menghambat berkembangnya ide-ide baru dan terhambatnya aplikasi-aplikasi, jasa, maupun produk baru. Maka dari itu gaya kepemimpinan memegang peranan penting dalam terealisasinya kreativitas dan inovasi yang akan berdampak langsung terhadap kinerja karyawan.