

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Industri kreatif telah menjadi pilar penting dalam perekonomian global, dengan kontribusi terhadap inovasi dan pertumbuhan ekonomi yang signifikan. Laporan UNCTAD (2024) dalam *Creative Economy Outlook 2024* menunjukkan bahwa sektor ini menyumbang sekitar 3,1% terhadap PDB global, menyerap lebih dari 50 juta tenaga kerja, serta menghasilkan nilai ekspor produk dan jasa kreatif lebih dari US\$1,5 triliun per tahun. Data tersebut menegaskan bahwa industri kreatif merupakan salah satu motor penggerak ekonomi dunia yang terus berkembang. Dalam perkembangannya, industri kreatif tidak hanya dalam sektor produksi, bahkan dalam sektor jasa kini kian bertumbuh. Oleh karena itu, menurut Palanivel (2019) dalam Aditya & Saraswati (2023) sektor ini perlu dikelola dengan baik untuk mendukung kemajuan sosial ekonomi sehingga berkontribusi pada pembangunan berkelanjutan. Sektor jasa kreatif menjadi bagian penting dari ekosistem karena menggabungkan unsur seni, manajemen, dan kreativitas yang tinggi.

Pengembangan ekonomi kreatif telah mendapatkan perhatian khusus dari pemerintah Indonesia melalui Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2019 Tentang Ekonomi Kreatif, yang menjadi landasan hukum bagi upaya penguatan sektor ini. Kebijakan tersebut dijabarkan lebih lanjut dalam Peraturan Presiden Nomor 142 Tahun 2018 Tentang Rencana Induk

Pengembangan Ekonomi Kreatif Nasional Tahun 2018-2025, serta Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2022 Tentang Penyelenggaraan Ekonomi Kreatif. Berdasarkan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2019 dan Peraturan Presiden Nomor 142 Tahun 2018, bahwa sektor ekonomi kreatif berperan dalam membuka peluang kerja kreatif baru bagi generasi muda dan mendukung pengembangan ekonomi lokal.

Salah satu subsektor industri kreatif yang terus tumbuh adalah *event organizer*, termasuk *wedding organizer* (WO). Subsektor ini berperan besar dalam menggerakkan ekonomi lokal, menciptakan lapangan kerja baru, serta menjadi wadah ekspresi kreatif bagi generasi muda. Meskipun belum tersedia data resmi mengenai jumlah keseluruhan WO yang terdaftar, beberapa pelaku usaha yang memiliki struktur organisasi jelas menunjukkan bahwa subsektor ini mampu menyerap tenaga kerja dalam jumlah yang tidak sedikit. Berdasarkan hasil wawancara pada beberapa WO yang aktif, masing-masing unit usaha dapat melibatkan sekitar 30-40 tenaga kerja. Hal ini menunjukkan bahwa subsektor WO berkontribusi terhadap penyerapan tenaga kerja lokal serta mendukung dinamika ekonomi kreatif daerah. Menurut Josua et al., (2025) industri kreatif dalam bidang *wedding organizer* menjadi peluang untuk mendorong lahirnya wirausaha baru yang inovatif dan berdaya saing, searah dengan kebijakan nasional dalam sektor ekonomi kreatif yang lebih kuat. *Wedding organizer* merupakan jasa yang memberikan pelayanan khusus yang bertujuan untuk memfasilitasi calon pengantin dan keluarga calon pengantin dari tahap perencanaan hingga

tahap pelaksanaan (Nabillah & Sukarno, 2023). Tentunya *wedding organizer* tidak hanya berfungsi sebagai penyedia jasa perencanaan acara, tetapi juga pengarah utama yang memastikan seluruh rangkaian acara berjalan dengan baik dan sesuai harapan klien.

Dengan kebutuhan pelanggan yang semakin beragam, tren pernikahan yang terus berubah, serta meningkatnya persaingan industri, karyawan *wedding organizer* dituntut untuk mampu memiliki *innovative work behavior* sebagai salah satu *output* yang diharapkan. *Innovative work behavior* (IWB) yaitu kemampuan menciptakan, memperkenalkan, dan mengimplementasikan ide-ide inovatif dalam pekerjaannya (AlEssa & Durugbo, 2022). Menurut Aditya & Saraswati (2023) IWB diharapkan dapat menghasilkan manfaat yang mampu diterapkan secara praktis dan menghasilkan *output* yang inovatif. Oleh karena itu tanpa perilaku inovatif, *wedding organizer* dapat tertinggal dalam persaingan dan kehilangan daya saing di tengah tuntutan pasar yang kian dinamis.

Namun kondisi ideal yang dijelaskan teori tersebut belum sepenuhnya tercermin pada praktik di lapangan, terutama pada *wedding organizer* (WO) di Kabupaten Kebumen. Berdasarkan hasil wawancara dengan pelaku WO di Kabupaten Kebumen, ditemukan gejala yang menunjukkan bahwa sistem kerja di industri ini memiliki karakteristik yang berbeda dengan organisasi konvensional. Dapat diketahui bahwa sistem kerja pada WO bersifat *project based*, yakni setiap kegiatan pernikahan dikelola sebagai proyek tersendiri dengan tim yang disusun sesuai kebutuhan acara. Dalam praktiknya, *owner*

masih memegang peran dominan dalam proses perencanaan dan pengambilan keputusan inovasi, seperti konsep acara dan pembagian *jobdesk*. Sementara itu tim *crew* berperan besar dalam tahap pelaksanaan acara, sehingga inovasi lebih sering muncul dalam bentuk improvisasi, *problem solving*, dan penyesuaian situasi di lapangan.

Dalam situasi tersebut, inovasi lebih sering muncul dalam bentuk respon yang spontan terhadap kondisi lapangan, sesuai pandangan Vera & Crossan (2005) mengenai improvisasi sebagai tindakan berbasis pengalaman yang muncul ketika menghadapi situasi tidak terduga. Improvisasi dapat berkontribusi terhadap kinerja inovatif jika didukung konteks kerja yang fleksibel. Hal ini relevan dengan industri WO, dengan beberapa klien yang memiliki permintaan detail, sementara lainnya memberikan kebebasan penuh kepada pihak WO. Akibatnya, perilaku inovatif karyawan WO sering bersifat responsif, bukan inisiatif.

Selain, persaingan pasar yang ketat membuat WO berusaha meningkatkan kualitas layanan. Namun, beberapa WO mengandalkan *template* konsep yang diulang dari satu acara ke acara lain. Praktik ini memang efisien, tetapi membatasi eksplorasi ide baru. Karyawan lebih fokus pada eksekusi proyek sehingga kontribusinya lebih terlihat di tahap implementasi dibanding tahap perumusan ide.

Secara teroretis, menurut Udin & Shaikh (2022) karyawan yang mampu memunculkan perilaku kerja inovatif ditunjukkan dengan adanya pengaruh *work passion*. Vallerand et al. (2003) melalui *Dualistic Model of*

Passion mendefinisikan *work passion* sebagai dorongan kuat yang membuat individu antusias, berenergi, dan merasa terikat secara emosional, sehingga bersedia memberikan usaha lebih dalam bekerja. Zigarmi et al. (2009) mendefinisikan gairah kerja sebagai kesejahteraan berkelanjutan dan emosi positif berdasarkan makna yang dihasilkan dari evaluasi kognitif dan emosional berulang dari berbagai situasi pekerjaan dan organisasi yang mengarah pada niat dan perilaku yang konstruktif dan konsisten. *Work passion* terbagi menjadi *harmonious passion* dan *obsessive passion* (Vallerand et al., 2003). *Harmonious passion* berperan besar dalam mendorong kreativitas, inisiatif, dan fleksibilitas kerja. *Harmonious passion* merujuk pada keinginan yang kuat untuk terlibat dalam suatu aktivitas yang dicintai secara sukarela (Jang et al., 2025). Sebaliknya, *obsessive passion* muncul ketika individu terdorong secara tidak terkendali untuk terlibat dalam pekerjaan akibat tekanan internal maupun eksternal, yang sering kali menimbulkan konflik peran, stres, serta gangguan kesejahteraan psikologis (Astakhova, 2015).

Penelitian ini secara khusus memfokuskan pada *harmonious passion*, karena jenis *passion* ini terbukti memberikan dampak positif yang lebih konsisten terhadap perilaku kerja inovatif. Hal ini dikemukakan oleh Gkorezis et al. (2021) bahwa *passion* yang harmonis meningkatkan motivasi intrinsik sehingga karyawan lebih proaktif dalam mencari informasi, menyelesaikan masalah, dan menghasilkan ide-ide baru. Sementara itu, *obsessive passion* tidak menjadi fokus utama penelitian ini karena

karakteristiknya yang lebih berkaitan dengan keterpaksaan kerja dan potensi dampak negatif terhadap kesejahteraan serta kinerja jangka panjang.

Fenomena empiris menunjukkan bahwa meskipun organisasi telah menyediakan fasilitas, sistem kerja, dan pelatihan yang memadai, tidak semua karyawan mampu menunjukkan perilaku kerja inovatif secara konsisten. Dalam praktiknya, sebagian karyawan masih bekerja secara rutin, enggan mengemukakan ide baru, dan kurang berinisiatif dalam melakukan perbaikan proses kerja. Kondisi ini mengindikasikan adanya permasalahan pada aspek psikologis internal, khususnya rendahnya keterikatan emosional dan rasa menikmati pekerjaan. Oleh karena itu, *harmonious passion* dipandang sebagai faktor penting yang mampu menjadi pendorong internal bagi karyawan untuk menampilkan perilaku kerja inovatif secara sukarela dan berkelanjutan (Zhang et al., 2024). Dengan demikian, karyawan yang memiliki *passion* tinggi lebih mudah tergerak untuk menampilkan perilaku inovatif.

Selain *passion*, faktor penting dalam mendorong munculnya IWB adalah *person job fit*, yaitu cocoknya sifat, pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang dengan apa yang dibutuhkan oleh pekerjaan itu (Kristof-Brown, 2000). Ketika karyawan merasa pekerjaan sesuai dengan kemampuan, minat, dan nilai-nilai yang dianut, maka ia akan lebih puas, lebih terlibat, dan lebih berkomitmen. Akmal & Mehmood, (2022) menjelaskan bahwa *person job fit* yang baik akan meningkatkan *intrinsic motivation* yang kemudian mendorong munculnya perilaku inovatif. Afsar

et al. (2015) juga menunjukkan bahwa hubungan antara *person job fit* dan *innovative work behavior* tidak terjadi secara langsung, namun melalui mekanisme psikologis tertentu. Secara empiris, penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa hubungan antara *person job fit* dan perilaku inovatif tidak selalu terjadi secara langsung. Sejalan dengan itu, fenomena di lapangan juga menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kesesuaian kerja belum tentu menampilkan perilaku inovatif secara konsisten. Hal ini mengindikasikan adanya faktor psikologis yang berperan sebagai penggerak tambahan.

Salah satu faktor yang berperan sebagai penggerak munculnya perilaku kerja inovatif adalah motivasi kerja. Secara teoritis, motivasi dipandang sebagai kekuatan internal yang mendorong individu untuk bertindak dan mencapai tujuan tertentu. Menurut Siagian (2023) yang dimaksud dengan motivasi kerja adalah dorongan yang membuat anggota organisasi bersedia menggunakan kemampuan dan waktunya untuk mencapai tujuan. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa motivasi berperan sebagai mediator penting yang menjembatani pengaruh faktor internal terhadap perilaku kerja inovatif (Ma & Hu, 2025). Tanpa motivasi yang kuat, *passion* dan *person job fit* belum tentu menghasilkan inovasi yang optimal. Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa tidak semua karyawan yang memiliki kemampuan dan kesesuaian pekerjaan mampu menunjukkan perilaku inovatif. Dalam beberapa kasus, rendahnya motivasi membuat karyawan bekerja secara rutin tanpa inisiatif untuk melakukan

pembaruan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berperan penting dalam mendorong munculnya perilaku kerja inovatif.

Dengan demikian, hasil dari penelitian-penelitian tersebut memperkuat dugaan bahwa meskipun karyawan memiliki *passion* dan kecocokan kerja yang baik, perilaku inovatif tidak akan muncul secara konsisten apabila motivasi kerja masih belum optimal. Beberapa penelitian sebelumnya menjelaskan bahwa *innovative work behavior* masih berfokus pada sektor formal seperti perbankan, manufaktur, dan pendidikan. Sedangkan studi di sektor jasa kreatif masih sangat terbatas seperti pada *wedding organizer* ini. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan teoretis dan kontekstual yang mendasari pentingnya penelitian ini.

Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna menjawab kesenjangan teoretis dan kontekstual terkait mekanisme psikologis yang mendorong IWB pada sektor jasa kreatif. Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia di sektor jasa kreatif khususnya dalam bidang *wedding organizer*. Begitu pula secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi pengelola *wedding organizer* di Kabupaten Kebumen untuk meningkatkan motivasi dan kreativitas karyawan, sehingga nantinya mampu memberikan layanan yang lebih inovatif, kompetitif, serta adaptif terhadap perubahan tren industri pernikahan. Berdasarkan uraian tersebut penelitian ini berjudul, **“Pengaruh *Work Passion* dan *Person Job Fit* terhadap *Innovative Work Behavior* melalui *Work Motivation* sebagai**

Variabel Mediasi (Studi pada *Wedding Organizer* di Kabupaten Kebumen).”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat diketahui bahwa perilaku kerja inovatif pada karyawan WO dipengaruhi oleh berbagai faktor psikologis dan karakteristik individu. Secara empiris, *work passion* dan *person job fit* terbukti berkontribusi terhadap munculnya IWB. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan dengan *passion* tinggi cenderung lebih kreatif dan proaktif dalam menghasilkan ide baru (Gkorezis et al., 2021). Sementara itu, kesesuaian antara individu dan pekerjaan meningkatkan kecenderungan individu untuk berinisiatif dan berkontribusi secara inovatif (Afsar et al., 2015). Namun demikian, beberapa penelitian juga menunjukkan bahwa perilaku inovatif tidak selalu muncul secara otomatis meskipun individu memiliki karakteristik positif (Bos-Nehles et al., 2017). Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa motivasi kerja memiliki peran penting dalam memperkuat hubungan antara *work passion*, *person job fit*, dan IWB (Ma & Hu, 2025). Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan untuk mengkaji hubungan antar variabel tersebut, yang kemudian dapat disimpulkan dalam pertanyaan penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Apakah *work passion* berpengaruh terhadap *work motivation* pada karyawan *wedding organizer* di Kabupaten Kebumen?

2. Apakah *person job fit* berpengaruh terhadap *work motivation* pada karyawan *wedding organizer* di Kabupaten Kebumen?
3. Apakah *work passion* berpengaruh terhadap *innovative work behavior* pada karyawan *wedding organizer* di Kabupaten Kebumen?
4. Apakah *person job fit* berpengaruh terhadap *innovative work behavior* pada karyawan *wedding organizer* di Kabupaten Kebumen?
5. Apakah *work motivation* berpengaruh terhadap *innovative work behavior* pada karyawan *wedding organizer* di Kabupaten Kebumen?
6. Apakah *work motivation* memediasi pengaruh *work passion* terhadap *innovative work behavior* pada karyawan *Wedding Organizer* di Kabupaten Kebumen?
7. Apakah *work motivation* memediasi pengaruh *person job fit* terhadap *innovative work behavior* pada karyawan *Wedding Organizer* di Kabupaten Kebumen?

1.3. Batasan Masalah

Dalam melakukan penelitian ini, fokus penelitian dibatasi pada karyawan operasional yang bekerja di *wedding organizer* di Kabupaten Kebumen. Variabel yang dianalisis meliputi *work passion*, *person job fit*, *work motivation*, serta *innovative work behavior* pada karyawan *wedding organizer*. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini dijabarkan sebagai berikut :

1. *Work Passion*

Menurut Vallerand et al. (2003) dalam penelitiannya mendefinisikan *work passion* sebagai dorongan kuat yang membuat individu antusias, berenergi, dan merasa terikat secara emosional, sehingga bersedia memberikan usaha lebih dalam bekerja. Penelitian ini membatasi pengukuran *work passion* pada dimensi *harmonious work passion* dengan empat indikator pokok menurut Vallerand et al. (2003), yaitu sebagai berikut :

- a. Kecintaan terhadap pekerjaan
- b. Keterlibatan emosional dalam pekerjaan
- c. Investasi waktu dan energi
- d. Kesesuaian dengan identitas diri

2. *Person Job Fit*

Person job fit adalah cocoknya sifat, pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang dengan apa yang dibutuhkan oleh pekerjaan itu (Kristof-Brown, 2000). Berdasarkan teori Caldwell & O'Reilly (1990) yang diadaptasi dalam penelitian Sulistiowati et al. (2018), indikator dari *person job fit* yaitu sebagai berikut :

- a. Kesesuaian kemampuan dengan tuntutan pekerjaan
- b. Kesesuaian nilai pribadi dengan nilai pekerjaan
- c. Kesesuaian minat terhadap jenis pekerjaan
- d. Kepuasan terhadap peran yang dijalankan

3. *Work Motivation*

Work motivation adalah dorongan yang muncul dari proses internal maupun eksternal yang memengaruhi semangat individu dalam melaksanakan aktivitas kerja (Tamba et al., 2025). Berdasarkan konsep motivasi kerja menurut Robbins & Judge (2020), penelitian ini menggunakan empat indikator motivasi kerja yaitu :

- a. Semangat dalam menyelesaikan tugas (*intensity*)
- b. Kemauan berkontribusi pada tim (*direction*)
- c. Ketekunan dalam menyelesaikan tugas (*persistance*)
- d. Dorongan mencapai tujuan kerja (*goal-achievement orientation*)

4. *Innovative Work Behavior*

Menurut De Jong & Den Hartog (2010) *innovative work behavior* (IWB) merupakan perilaku individu yang secara sengaja ditujukan untuk menciptakan, memperkenalkan, dan menerapkan ide-ide baru yang bermanfaat bagi peran kerja, kelompok, maupun organisasi. Penelitian ini mengukur IWB melalui indikator dari De Jong & Den Hartog (2010) berikut :

- a. *Idea Exploration*
- b. *Idea Generation*
- c. *Idea Championing*
- d. *Idea Implementation*

1.4. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan dan menganalisis hubungan antara *work passion* dan *person job fit* terhadap *innovative work behavior* dengan *work motivation* sebagai variabel mediasi pada karyawan *wedding organizer* di Kabupaten Kebumen. Secara khusus, tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Menganalisis pengaruh *work passion* terhadap *work motivation* pada karyawan *wedding organizer* di Kabupaten Kebumen.
2. Menganalisis pengaruh *person job fit* terhadap *work motivation* pada karyawan *wedding organizer* di Kabupaten Kebumen.
3. Menjelaskan pengaruh *work passion* terhadap *innovative work behavior* pada karyawan *wedding organizer* di Kabupaten Kebumen.
4. Menjelaskan pengaruh *person job fit* terhadap *innovative work behavior* pada karyawan *wedding organizer* di Kabupaten Kebumen.
5. Mengukur pengaruh *work motivation* terhadap *innovative work behavior* pada karyawan *wedding organizer* di Kabupaten Kebumen.
6. Menganalisis peran *work motivation* sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *work passion* dengan *innovative work behavior* pada karyawan *wedding organizer* di Kabupaten Kebumen.
7. Menganalisis peran *work motivation* sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *person job fit* dengan *innovative work behavior* pada karyawan *wedding organizer* di Kabupaten Kebumen.

1.5. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Memberikan kontribusi dan referensi keilmuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait *innovative work behavior* pada sektor ekonomi kreatif jasa dengan menekankan peran *work passion*, *person job fit*, serta *work motivation* sebagai variabel mediasi pada konteks karyawan wedding organizer.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini juga diharapkan memberikan manfaat nyata bagi pelaku dan pemangku kepentingan di bidang industri kreatif, khususnya *wedding organizer* di Kabupaten Kebumen, antara lain :

- a. Bagi Manajemen WO, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan motivasi dan perilaku inovatif karyawan
- b. Bagi karyawan WO, hasil penelitian ini memberikan pemahaman mengenai pentingnya *passion* kerja dan kesesuaian pekerjaan dalam mendorong motivasi serta perilaku inovatif.
- c. Bagi pemangku kepentingan sektor ekonomi kreatif, hasil penelitian ini dapat menjadi masukan dalam perumusan kebijakan dan program pengembangan sumber daya manusia pada sektor ekonomi kreatif, khususnya jasa *wedding organizer*.