

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Globalisasi adalah suatu proses yang menyeluruh atau mendunia dimana setiap orang tidak terikat oleh negara atau batas-batas wilayah, artinya setiap individu dapat terhubung dan saling bertukar informasi dimanapun dan kapanpun melalui media elektronik maupun cetak. Pengertian globalisasi menurut bahasa yaitu suatu proses yang mendunia. Globalisasi dapat menjadikan suatu negara lebih kecil karena kemudahan komunikasi antar negara dalam berbagai bidang seperti pertukaran informasi dan perdagangan sehingga menimbulkan persaingan.

Salah satu sektor industri yang mengalami persaingan perdagangan internasional adalah industri mebel. Indonesia mempunyai beragam potensi dalam sektor industri mebel, baik dalam segi sumber daya alam, manusia, maupun budaya. Produk mebel Indonesia diminati karena bahan baku yang berkualitas dan desain serta bentuknya yang beragam. Menurut peneliti pada Pusat Studi Perdagangan Dunia (PSPD) UGM, Systs Rmania, prospek ekspor produk mebel masih menjanjikan karena masih banyak kekayaan bahan baku dan sumber daya manusia kreatif yang dapat dieksplorasi. Dengan banyak potensi dari dalam negeri inilah diharapkan sektor industri mebel kayu dapat menjadi salah satu andalan ekspor perdagangan dalam globalisasi.

PT.Wirasindo Santakarya merupakan perusahaan yang bergelut dibidang mebel, tempatnya di Kota Klaten. Kebutuhan produk-produk dari industri mebel

semakin meningkat karena sektor industri ini memiliki nilai seni yang tinggi. Industri mebel tidak hanya digandungi oleh masyarakat dalam negeri tetapi juga diluar negeri sekalipun, sehingga dengan adanya aktivitas ekspor dapat menambah sumber pendapatan negara. Hal ini yang mendorong para produsen mebel di daerah khususnya Kabupaten Klaten untuk menciptakan produk berkualitas sesuai impian konsumen baik dari pasar nasional maupun internasional. Industri ini memproduksi mebel seperti kursi, meja, karpet yang berbahan kayu, rotan, dan eceng gondok. Menurut DepKes RI (2002), Industri mebel kayu merupakan pekerja sektor informal dengan menggunakan bahan baku dari alam seperti kayu dalam produksinya serta menerapkan sistem kerja tradisional.

Keutamaan dalam industri mebel di Kabupaten Klaten menekankan pada desain interior serta nilai artistik untuk menciptakan kenyamanan sehingga akan menunjang berbagai aktifitas. Seiring persaingan bisnis global yang semakin meningkat harus tercipta terobosan baru untuk mempertahankan usaha yang berjalan. Oleh karena itu, agar mampu bertahan di era modern ini industri mebel harus menciptakan adanya inovasi dan kreatifitas untuk produk-produk mebel yang akan datang.

Kreatifitas dalam industri mebel terpacu pada kreasi karyawan seperti Perancang desain mebel, tukang kayu (pemilih bahan dasar), dan alat yang dipakai untuk proses pembuatan mebel. Seorang pekerja dituntut agar memiliki ide-ide kreatif untuk memberi gebrakan dengan menciptakan desain atau model mebelyang unik. Motivasi penting bagi pekerja untuk menciptakan semangat dalam berkarya agar mampu berpotensi dengan baik dalam industri mebel

tersebut. Menurut *Amabile et al (1996)*, Sifat kreatifitas seperti deligasi membangkitkan konteks kerja dimana karyawan dituntut dan diberdayakan agar mengeksplorasi beragam alternatif kreatifitas. Kreatifitas karyawan ini dapat muncul dari inspirasi dan motivasi dari seorang pemimpin .

Kepemimpinan Inspirasional terdapat pada jiwa pemimpin yang mempunyai tanggung jawab penuh terhadap bawahannya, sebagai pemimpin yang selalu memperhatikan bawahannya dengan memberikan motivasi yang tinggi sehingga menciptakan kinerja yang memuaskan. Menurut *Robbins (2015)* menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang menginspirasi bawahan untuk melampaui kepentingan diri mereka demi keuntungan organisasi. Kepemimpinan Transformasional merupakan sifat pemimpin yang memberikan inspirasi dalam bekerja, mengajak untuk mewujudkan sebuah cita-cita bersama agar hidup dan karya mereka menjadi bermakna (Djamaludin Ancok, 2012). Jadi Kepemimpinan Inspirasional adalah suatu proses yang dilakukan oleh pemimpin dengan menyebarkan inspirasi kepada bawahan agar aktif dalam berkarya dan memiliki tanggung jawab terhadap sebuah pekerjaan.

Challenge Stressors telah terbukti membuktikan memicu motivasi dan kerja pegawai, karena mereka meningkatkan emosi positif, mendorong pertumbuhan pribadi, dan memberikan rasa prestasi pribadi (*Lepine et al.,2005*). Menurut *Cavanaugh et al (2000)* menyatakan bahwa *Challenge Stressors* mengacu pada tuntutan pekerjaan yang dilihat oleh karyawan sebagai pengalaman kerja yang berharga yang menciptakan peluang untuk pertumbuhan pribadi. *Challenge Stressors* cenderung berhubungan positif antara perilaku dan sikap yang

menguntungkan. Jadi *Challenge Stressors* merupakan sesuatu yang dianggap sebagai pembelajaran untuk berkembang dalam mencapai tujuan, maka dari itu dapat menciptakan emosi yang menyenangkan.

Menurut *Hiriyappa (2009)* *work engagement* yaitu tolak ukur dimana individu mengidentifikasi dirinya di dalam pekerjaan, secara aktif berpartisipasi dan menanggapi performansi yang dilakukan penting untuk kebahagiaan dirinya. Dengan kata lain karyawan yang mempunyai *work engagement* yang tinggi dapat mengidentifikasi diri secara psikologis dalam pekerjaannya dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya maupun organisasi. *Schaufeli dan Bakker (2004)* mengartikan *work engagement* sebagai sesuatu yang positif terkait dengan pekerjaan yang mencakup tiga dimensi yaitu *vigor, dedication dan absorption*. Jadi *work engagement* merupakan seorang bawahan yang mempunyai peran atau berdedikasi terhadap suatu pekerjaan yang dilakoni.

Menurut *Mangkunegara (2005)* Kinerja Sumber Daya Manusia adalah prestasi kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggungjawab yang diembannya didasarkan oleh kecakapan, pengalaman, ketelatenan dan waktu. Istilah lain Kinerja Sumber Daya Manusia yaitu human output yang dinilai dari *productivity, turnover, absensi, citizenship, dan satisfaction (Robins, 2003)*. Jadi Kinerja Sumber Daya Manusia berkaitan erat dengan hasil kerja secara kualitas, kuantitas dan standar yang ditentukan dalam suatu periode tertentu.

Saat ini Kinerja Sumber Daya Manusia pada PT Wirasindo Santakarya kurang optimal. Hal ini disebabkan oleh faktor *Challenge Stressors* yaitu Tuntutan pekerjaan yang banyak tidak sebanding dengan kemampuan untuk menerimannya. Melihat keadaan inilah penulis tertarik melakukan penelitian untuk meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusia di PT Wirasindo Santakarya yang belum optimal agar bisa dioptimalkan sehingga kualitas dan kinerja sumber daya manusia menjadi lebih baik.

Berikut ini adalah data karyawan dan jumlah pesanan yang ada di PT Wirasindo Santakarya :

Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan PT Wirasindo Santakarya

Tahun	Jumlah Pesanan	Jumlah Karyawan	Gaji
2013	18.000	300	Rp. 800.000,00
2014	17.000	300	Rp. 1.00.000,00
2015	18.500	300	Rp.1.100.000,00
2016	19.000	300	Rp.1.400.000,00
2017	19.200	300	Rp.1.600.000,00

Sumber: Personalia PT Wirasindo Santakarya, 2019

Pada Tabel 1.1. dapat dilihat bahwa setiap tahun jumlah pesanan semakin meningkat dan jumlah pekerja masih sama tidak ada penambahan namun gaji pada perusahaan mebel ini dirasa kurang oleh karyawan karena tuntutan pekerjaan yang banyak tidak sesuai dengan gaji yang diterima, sehingga karyawan merasa tertekan atas pekerjaannya.

Berdasarkan paparan diatas, penelitian ini akan menguji Model Peningkatan Kinerja SDM Berbasis Kepemimpinan Inspirasional dan *Challenge Stressor* melalui *Work Engagement*.

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas,maka rumusan masalah penelitian ini adalah ***Bagaimana cara mengoptimalkan kinerja sumber daya manusia di PT Wirasindo Santakarya?***

Sedangkan pertanyaan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *Challenge Stressors* dan kepemimpinan inspirasional terhadap *work engagement* di PT Wirasindo Santakarya?
2. Bagaimana pengaruh *Challenge Stressors*, kepemimpinan inspirasional dan *work engagement* terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di PT. Wirasindo Santakarya ?

1.3.Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang rumusan masalah yang telah disusun oleh peneliti, penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengaruh *Challenge stressor* dan kepemimpinan inspirasional terhadap *work engagement* di PT Wirasindo Santakarya.

2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Challenge stressor*, kepemimpinan inspirasional, dan *work engagement* terhadap kinerja Sumber daya manusia di PT Wirasindo Santakarya.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan menjadi referensi bagi perkembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan kepemimpinan inspirasional, *challenge stressors*, *work engagement* dan kinerja sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan untuk memperbaiki dan mengoptimalkan kinerja Sumber daya manusia di PT. Wirasindo Santakarya.