

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era globalisasi sekarang ini terdapat perkembangan diberbagai aspek dan bidang kehidupan. Misalnya dalam bidang ekonomi, bidang sosial budaya, bidang komunikasi, dan yang paling besar perkembangannya adalah bidang teknologi. Perkembangan bidang teknologi industri batik berkembang sangat pesat, yang dahulu cara pembuatan batik dengan menggunakan canting atau cap sebagai media untuk menggambar motif batik dikain, kini dengan perkembangan teknologi pembuatan batik bisa menggunakan teknik printing dimana membuat desain batik dengan menggunakan software komputer sebagai alat untuk mendisain batik dan mencetak batik melalui printer yang terdapat pada komputer. Batik merupakan salah satu dari berbagai macam warisan Indonesia yang telah diakui oleh UNESCO tanggal 2 Oktober 2009 sebagai salah satu warisan dunia, sehingga kesenian batik harus dilestarikan. Perkembangan globalisasi yang pesat juga terdapat dampak positif dan negatifnya, yaitu dampak positifnya adalah semakin majunya aspek disegala bidang yang dapat membuat orang semakin kreatif mengikuti perkembangan zaman. Tetapi perkembangan globalisasi juga terdapat dampak negatifnya yaitu terjadinya kompetitif antar individu ataupun kelompok.

Kompetitif di era globalisasi juga dirasakan oleh pemilik usaha batik satu dengan yang lain. Dimana karyawan batik dituntut harus memiliki inovasi dan kreatifitas dalam membuat batik agar memenangkan pasar. Menurut Douglas

McGregor dalam teorinya yaitu teori x dan y. Teori x menyatakan dimana seorang karyawan tidak memiliki etos kerja di dalam dirinya. Karyawan di tipe x ini cenderung tidak termotivasi dan cenderung pasif di dalam suatu organisasi, hal ini yang menyebabkan suatu organisasi atau perusahaan lambat dalam mencapai tujuan, dan dapat mengakibatkan suatu organisasi atau perusahaan cenderung bangkrut karena kalah dengan kompetitornya. Tetapi berbeda dengan teori y dimana karyawan tipe y cenderung menyukai pekerjaannya dan puas dengan hasil yang mereka buat. Karyawan tipe y bekerja dengan penuh tanggung jawab, memiliki inovasi dan kreatifitas yang tinggi. Jenis karyawan tipe y inilah yang dibutuhkan dalam menghadapi perkembangan globalisasi yang semakin pesat.

Kinerja sumber daya manusia adalah aspek penting di dalam organisasi, dimana kinerja sumber daya manusia adalah faktor utama yang membantu suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Robbins (2008) kinerja merupakan suatu pencapaian hasil pekerjaan yang diraih karyawan dimana terdapat kriteria tertentu disuatu pekerjaannya. Suatu organisasi untuk mencapai tujuannya diperlukan karyawan yang memiliki kemampuan inovasi dan kreatifitas yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya sehingga tidak kalah saing dengan kompetitornya.

Karyawan yang mempunyai inovasi memiliki ciri-ciri yaitu mudahnya menyelesaikan masalah didalam pekerjaannya, memiliki ide-ide kreatif, dan dapat memanfaatkan waktunya dengan baik. Dengan menerapkan inovasi yang tinggi didalam organisasi dapat membentuk karyawan yang siap dengan perubahan yang terjadi di lingkungan dan memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan

dengan lebih baik (Chen et al., 2010). Untuk meningkatkan kemampuan inovasi di dalam kinerja karyawan dengan cara memotivasi karyawan agar bekerja lebih baik untuk mencapai tujuan yang diharapkan suatu organisasi.

Menurut McClelland (dalam Robbins 2001) motivasi berprestasi adalah suatu dorongan yang dilakukan karyawan dalam mencapai kesuksesan, mengutamakan prestasi dalam pekerjaannya dan memiliki keinginan untuk memperbaiki kesalahan agar hasil pekerjaan yang didapat lebih baik. memotivasi karyawan tidaklah mudah, karena setiap individu memiliki perilaku atau sikap yang berbeda-beda. Oleh karena itu strategi yang dilakukan oleh perusahaan dalam menangani perilaku karyawan yang berbeda-beda, tentunya dengan melakukan observasi dengan tiap karyawan sehingga dapat menentukan langkah yang tepat untuk menciptakan kinerja yang optimal.

Smart working atau pola kerja cerdas bukan berarti karyawan yang memiliki IQ tinggi dan bekerja keras dalam menjalankan pekerjaannya, tetapi dimana seorang karyawan ingin berusaha untuk yang terbaik didalam pekerjaannya. Smart working mendorong karyawan untuk dapat memajemen waktunya sendiri dalam melakukan pekerjaannya sehingga menghasilkan kinerja yang optimal. Di industri batik Ningrat lasem diharapkan karyawan memiliki kreatifitas dan inovasi yang tinggi dalam pembuatan batik, yang paling utama adalah pada pembuatan batik tulis, dimana karyawan melukis hasil karyanya dengan motif yang berbeda-beda, sehingga tidak kalah saing dengan industri batik di daerah lainnya.

Tabel 1.1 Jumlah Pewarnaan dan Produksi Ningrat Batik Lasem bulan Mei – Desember 2019 dan Januari – Desember 2020

No	Bulan (2019)	Jumlah Pewarnaan	Jumlah Produksi
1.	Mei	3.460	1.963
2.	Juni	1.758	848
3.	Juli	3.501	1.837
4.	Agustus	2.747	1.496
5.	September	3.568	1.900
6.	Oktober	3.872	1.953
7.	November	3.071	1.635
8.	Desember	3.374	1.582

No	Bulan (2020)	Jumlah Pewarnaan	Jumlah Produksi
1.	Januari	3002	1548
2.	Febuari	3552	1762
3.	Maret	3972	2044
4.	April	2103	1467
5.	Mei	1831	1086
6.	Juni	1736	1182
7.	Juli	1889	1127
8.	Agustus	1765	1194
9.	September	1.670	1.095
10	Oktober	1.581	1.115
11	November	1.112	900
12	Desember	1.200	928

Sumber: Ningrat Batik Lasem 2020

Sebagaimana yang disajikan oleh tabel 1.1 menunjukkan bahwa jumlah produksi batik lasem dan jumlah pewarnaan batik yang dilakukan tidak stabil bahkan semakin menurun. Hasil produksi yang fluktuatif atau tidak stabil tersebut dipengaruhi oleh kinerja SDM mereka. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja SDM mereka tidak optimal.

1.1 Rumusan Masalah

Berdasar latar belakang masalah yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah bagaimanakah pengaruh smart working, motivasi berprestasi, dan kinerja inovatif terhadap kinerja Sumber Daya Manusia. Sedangkan pertanyaan-pertanyaan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh Smart Working dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja SDM ?
2. Bagaimanakah pengaruh Smart Working dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Inovatif ?
3. Bagaimanakah pengaruh Kinerja Inovatif terhadap kinerja SDM ?
4. Bagaimana pengaruh Smart Working dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja SDM melalui Kinerja Inovatif?

1.2 Tujuan Penelitian

Diketahui tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh Smart Working dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja SDM.

2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh Smart Working dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Inovatif.
3. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh Kinerja Inovatif terhadap Kinerja SDM.
4. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh hubungan antara Smart Working dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja SDM melalui Kinerja Inovatif.

1.3 Manfaat Penelitian

1. Teoritis

Manfaat teoritis dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan menjadi panduan perkembangan pengetahuan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan.

2. Praktis

Bagi pemilik usaha Batik Ningrat Lasem, penelitian ini dapat diaplikasikan sebagai bahan pertimbangan dalam upaya peningkatan kinerja melalui smart working serta motivasi berprestasi sehingga karyawan mempunyai kreatifitas dan inovasi dalam mencapai tujuan.
tujuan.