

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pertumbuhan perekonomian dalam suatu negara diawali dengan adanya peran dalam Sektor Usaha Mikro Kecil dan Menengah atau yang dikenal dengan sebutan UMKM. Dimana dengan munculnya sektor Usaha Mikro Kecil dan Menengah mampu memberikan dampak yang signifikan dalam proses pembangunan ekonomi suatu negara. Keberadaan UMKM memiliki peranan yang cukup besar terhadap kesempatan kerja dan pendapatan dalam suatu daerah. Selain itu, UMKM juga menciptakan pengembangan sumber daya manusia dimana merupakan tempat untuk melahirkan inovasi maupun kreativitas sehingga mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri.

Home Industry merupakan suatu rumah usaha produk barang maupun jasa. Dikatakan kecil karena usaha atau kegiatan ekonominya dipusatkan di rumah. *Home Industry* termasuk dalam usaha kecil dan usaha kecil ini termasuk kategori dalam UMKM. Salah satu faktor penting dalam *Home Industry* adalah dengan keberadaannya sumber daya manusia yang kompeten.

Inovasi mengambil peran yang sangat krusial pada pemenuhan tujuan suatu perusahaan untuk mempertahankan daya saingnya. Inovasi adalah penciptaan yang baru dan berbeda dari yang telah ada atau umumnya dikenal sebelumnya. Seseorang atau seorang pengusaha yang secara konsisten melakukan inovasi

dapat disebut sebagai individu yang memiliki jiwa kewirausahaan yang kreatif. West & Far (Ancok, 2012:34) Inovasi adalah pengenalan dan penerapan dengan sengaja gagasan, proses, produk dan prosedur yang baru pada unit yang menerapkannya, yang dirancang untuk memberikan keuntungan bagi individu, kelompok, organisasi dan masyarakat luas. Inovasi bukan selalu tentang menciptakan barang baru, tetapi lebih sering berkaitan dengan usaha untuk mengubah atau menggabungkan barang atau metode yang telah ada sebelumnya menjadi sesuatu yang memiliki nilai tambah yang lebih besar.

Dalam era digitalisasi atau ekonomi digital, dunia bisnis mengalami perkembangan yang signifikan, ditandai oleh persaingan yang semakin ketat dan perubahan lingkungan yang cepat serta sulit untuk diprediksi. Hal ini menuntut pelaku UMKM dan pemerintah untuk menunjukkan inovasi dan kreativitas dalam pengelolaan sumber daya manusia. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia menjadi kunci penting yang harus dilakukan dengan efektif dan efisien guna mencapai kinerja karyawan yang optimal demi mencapai tujuan organisasi. Para pelaku UMKM mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam hal kinerja.

Selain inovasi, kreativitas sendiri muncul pada diri manusia dimana mempunyai cara 'membuat sesuatu' baik karya seni, produk, strategi, gagasan praktis dan lain sebagainya. Kreativitas berasal dari sebuah sifat, kemampuan, proses berkreasi, pertimbangan-pertimbangan yang memengaruhi perilaku dan menghasilkan kebaruan. Kebaruan disini dapat dipahami sebagai sebuah nilai

baru, baik berupa produk, gagasan praktis, ide. Artinya, dalam kategori pengertian kreativitas berangkat dari individu. Berdasarkan teori dari Utami Munandar (2011:29) memberikan batasan kreativitas adalah kecakapan untuk membentuk kombinasi baru, berdasarkan dari data, atau unsur-unsur yang ada. Yang dimaksud adalah tidak perlu membentuk hal yang baru, namun adalah campuran (kombinasi) berasal dari hal yang telah terdapat sebelumnya.

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Sutrisno (2017:67) menjelaskan Kinerja dapat diukur melalui beberapa faktor, seperti kualitas pekerjaan, jumlah pekerjaan yang diselesaikan, efisiensi waktu kerja, dan kemampuan untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dalam konteks ini, perusahaan sangat mengandalkan karyawan sebagai sumber daya yang bertanggungjawab atas peningkatan produk dan layanan berkualitas. Karyawan dianggap sebagai aset yang berharga bagi perusahaan karena mereka memberikan kontribusi yang signifikan dalam mencapai kinerja yang unggul dan menjaga daya saing perusahaan. Dengan tujuan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kinerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap personal.

Fitur pekerjaan adalah landasan utama produktivitas organisasi dan kepuasan pekerja, yang memiliki peran yang sangat penting dalam kesuksesan dan kelangsungan organisasi. Di tengah persaingan yang semakin ketat, pekerjaan yang dirancang secara optimal mampu menarik dan mempertahankan tenaga kerja serta memberikan motivasi bagi mereka untuk menghasilkan

produk dan layanan berkualitas. Memberikan kebebasan dalam menangani tugas-tugasnya akan membuat seorang mampu menunjukkan inisiatif dan upaya mereka sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan, dengan demikian kerja yang berbasis ekonomi merupakan fungsi dan faktor pribadi. Faktor-faktor situasi juga berpengaruh terhadap proses kinerja karyawan, dimana situasi yang mendukung misalnya adanya kondisi kerja yang mendukung, sarana yang menunjang, ruangan yang tenang dan sehat, adanya pengakuan atas prestasi yang ada, pemimpin yang mendorong pencapaian kinerja yang tinggi, dan pada akhirnya peran seorang pemimpin untuk dapat lebih teliti dalam melihat kebutuhan karyawan yang menunjang peningkatan kinerja karyawan.

Organisasi memiliki beragam sumber daya yang digunakan sebagai "input" untuk menghasilkan "output" berupa barang atau jasa. Sumber daya ini mencakup modal atau keuangan, teknologi yang mendukung proses produksi, metode atau strategi yang digunakan dalam operasional, serta sumber daya manusia (SDM). Di antara berbagai sumber daya tersebut, SDM memiliki peran yang paling krusial. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan alat manajerial yang diperlukan untuk merencanakan, mengelola, dan mengendalikan SDM secara efektif.

Pengembangan karyawan, baik yang baru maupun yang sudah berpengalaman, harus dilakukan secara terencana dan berkelanjutan. Oleh karena itu, program pengembangan karyawan harus ditetapkan sebelumnya.

Pentingnya pengembangan karyawan semakin meningkat seiring dengan tuntutan pekerjaan dan posisi yang semakin kompleks sebagai akibat kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta persaingan yang semakin ketat antara perusahaan sejenis.

Tugas pemimpin perusahaan adalah menyadari bahwa karyawan baru umumnya hanya memiliki pengetahuan teoritis yang diperoleh selama pendidikan formal mereka. Oleh karena itu, penting untuk mengembangkan kemampuan praktis mereka agar dapat menjalankan tugas-tugas yang dihadapi. Hal yang sama berlaku untuk karyawan yang telah lama bekerja, karena mereka perlu terus menerima pelatihan untuk mengikuti perkembangan tugas baru, baik itu karena transfer atau promosi. Proses pengembangan karyawan adalah upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan etis mereka sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan yang mereka emban. Pendidikan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan umum dan pemahaman tentang lingkungan secara menyeluruh, sementara pelatihan difokuskan pada peningkatan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menjalankan pekerjaan tertentu.

Pengaruh Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di tengah masyarakat yang lebih luas memiliki dampak signifikan, terutama dalam pemberdayaan individu yang tidak memiliki pekerjaan. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa anggota masyarakat dapat memenuhi kebutuhan pribadi mereka dan menjauh dari garis kemiskinan. Peran industri di pedesaan sangat penting dalam upaya mengurangi tingkat kemiskinan di wilayah tersebut, atau

dengan kata lain, untuk meningkatkan kesejahteraan penduduk pedesaan. Diharapkan dengan kuat bahwa UMKM akan berkontribusi besar terhadap kemajuan masyarakat. Pelaku UMKM harus mampu menginspirasi karyawan mereka sendiri untuk meningkatkan kreativitas, inovasi, serta kemampuan dan keterampilan kerja, terutama dalam hal kinerja. Dari uraian tersebut, jelas bahwa adanya Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) memegang peranan penting pada perekonomian Indonesia. Dimana fungsi UMKM sangat nyata seperti menciptakan kondisi ekonomi yang lebih sejahtera dan merata serta membuka peluang dan lapangan pekerjaan baru. Sehingga dengan adanya pengaruh inovasi dan kreativitas para pelaku UMKM mampu meningkatkan kinerja karyawan.

B. Permasalahan

Kreativitas adalah suatu keterampilan sedangkan inovasi adalah suatu proses. Kreativitas adalah keterampilan yang digunakan selama proses inovasi, dalam berbagai cara untuk mencapai keberhasilan menciptakan sesuatu yang baru maupun menggabungkan cara yang sudah ada menjadi sesuatu yang lebih bernilai. Dimana munculnya suatu proses inovasi maupun kreativitas berangkat dari setiap individu yang mampu mencapai target yang ditentukan perusahaan.

Home Industry JARKASI mencapai target produksi dengan rata-rata setiap produksinya hanya sebesar 1 ton/ 1.000 kg. Dalam hal ini setiap produksinya bergantung pada *Delivery Order* setiap agen pusat oleh-oleh yang tersebar diluar daerah Kota Blitar bahkan sampai diluar Jawa. Sehingga dalam situasi tersebut *Home Industry* JARKASI mengantisipasi *Overload* barang produksi. Akan

tetapi mengalami peningkatan produksinya pada Hari Raya Idul Fitri sebesar 40% dengan jumlah barang produksi 1,4 ton/1.400 kg hingga mencapai 100% dengan jumlah barang produksi mencapai 2 ton/2.000 kg.

Melihat deskripsi mengenai target produksi pada *Home Industry* JARKASI yang berfokus pada *Delivery Order* saja. Dimana pengusaha kecil pada umumnya kurang memperhatikan strategi bisnis yang tidak memikirkan rencana pengembangan usaha. Berfokus bagaimana menjual barang tanpa memikirkan bagaimana melakukan perbaikan kepada produk yang mereka pasarkan supaya lebih baik. Dengan lebih memperhatikan dan meningkatkan terlebih dahulu pangsa pasar yang tersebar pada setiap *outlet-outlet* yang tersebar di wilayah sekitar *Home Industry* JARKASI. Untuk mempertahankan minat dari para konsumen agar tetap membeli produk yang diproduksi, dan selalu meningkatkan kreativitas maupun inovasi pada kemampuan dan keterampilan khususnya dalam hal kinerja.

Keingintahuan penulis mengenai *Home Industry* ini memunculkan berbagai argumen dalam memperoleh jawaban. Dalam memaksimalkan proses produksi dan penjualan perlu adanya peningkatan kinerja karyawan dimana setiap individu mampu berpikir dengan cara yang tidak orang lain pikirkan dan mampu berbeda dari kebanyakan orang. Sehingga ada nilai tersendiri dalam meningkatkan minat konsumen untuk tetap membeli langsung produk pada *outlet-outlet* yang tersedia tanpa mengubah pembelian secara *Delivery Order*.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah, maka terdapat tiga rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Adakah pengaruh inovasi terhadap kinerja karyawan pada *home industry* JARKASI ?
2. Adakah pengaruh kreatifitas terhadap kinerja karyawan pada *home industry* JARKASI?
3. Adakah hubungan antara inovasi dan kreatifitas terhadap kinerja karyawan pada *home industry* JARKASI?

D. Tujuan Penelitian

Dari pemaparan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh inovasi terhadap kinerja karyawan *home industry* JARKASI.
2. Untuk mengetahui pengaruh kreatifitas terhadap kinerja karyawan *home industry* JARKASI.
3. Untuk mengetahui hubungan antara inovasi dan kreativitas terhadap kinerja karyawan *home industry* JARKASI.

E. Kegunaan Penelitian

Adapaun kegunaan dari penelitian ini yaitu :

1. Kegunaan bagi *Home Industry* JARKASI

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam menentukan kebijakan pengolahan perusahaan yang akan datang.

2. Kegunaan bagi peneliti

Untuk mengetahui dan memperdalam pengetahuan yang di peroleh selama kuliah untuk menambah pengetahuan dan wawasan tentang permasalahan yang di kaji.

3. Kegunaan bagi pelaku UMKM

Untuk membantu persoalan kehidupan sehari-hari baik untuk pengembangan sektor usaha maupun meningkatkan pendapatan.

4. Bagi STIE Kesuma Negara

Data hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan yang lebih luas dan menambah referensi bagi mahasiswa lain yang melakukan penelitian yang sama.