

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Usaha Mikro Kecil dan menengah (UMKM) di Indonesia telah memberikan kontribusi yang signifikan terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) yaitu sebesar 57 - 60% yang juga diimbangi dengan tingkat penyerapan tenaga kerja sekitar 97% dari seluruh tenaga kerja nasional (Bank Indonesia, 2015). Jumlah pelaku UMKM di Indonesia meningkat dari tahun ke tahun. Diperkirakan dari 2014-2016 jumlah UMKM lebih dari 57,9 juta unit dan pada tahun 2017 diperkirakan berkembang sampai lebih dari 59 juta unit (*depkop.go.id tahun 2016*). Di Jawa Tengah sendiri jumlah usaha atau perusahaan di Jawa Tengah berjumlah 4,17 juta usaha atau meningkat 13,06 persen dalam sepuluh tahun terakhir hingga 2016 menurut catatan Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah. Dan diperkirakan di beberapa tahun selanjutnya jumlah UMKM di Indonesia akan mengalami pertumbuhan.

Seiring dengan peningkatan jumlah UMKM di Indonesia, beberapa permasalahan yang masih dihadapi dalam meningkatkan kinerja dan daya saing antara lain rendahnya kualitas SDM, minimnya pengetahuan dan kompetensi kewirausahaan, keterbatasan finansial untuk pengembangan usaha sehingga berdampak pada rendahnya produktivitas dan kinerja UMKM. Selain itu, masalah kualitas sumber daya manusia UMKM di Indonesia juga masih memerlukan peningkatan yang signifikan dalam meningkatkan daya saing, khususnya di era

persaingan global. Pengelolaan SDM di UMKM umumnya bersifat informal, direkrut berdasarkan kekeluargaan dengan mengabaikan skill dan tingkat pendidikan disertai kualitas dan kompetensi pengetahuan yang masih relatif terbatas. Dan tidak jarang SDM yang diperoleh tidak mampu memenuhi persyaratan pekerjaan. Oleh karena itu, diperlukan pengembangan SDM untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja yang maksimal. Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja yang dicapai secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya (Anwar Prabu, 2004). Tinggi rendahnya kinerja pegawai tergantung pada faktor – faktor yang mempengaruhinya. Menurut Wood ,et al (2001) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain atribut individu (individual atribut), usaha kerja (*work effort*) dan dukungan organisasi (*organizational support*). Sedangkan menurut Mangkunegara (2005), ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor individual (keahlian, latar belakang dan demografi), faktor psikologis (persepsi, sikap dan motivasi) dan faktor organisasional (sumber daya, kepemimpinan dan penghargaan). Telah banyak penelitian mengenai kinerja antara lain penelitian oleh Aditi Sarkar (2015) mengenai kinerja dengan turnover intention, kinerja kaitanya dengan komitmen dan kepuasan karyawan (Piyush et al ,2016), kinerja dengan kepemimpinan transformasional (James Gerard ,2014) serta pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja (Himanshu et al ,2013), dengan objek penelitian pada industri berskala menengah dan besar. Kualitas output suatu perusahaan berasal dari kinerja perusahaan yang merupakan kontribusi dari kinerja setiap SDM dalam perusahaan. Sehingga untuk membenahi

kualitas output, langkah awal yang dilakukan adalah dengan meningkatkan kinerja SDM. Menurut Campbell et al (1993), kinerja SDM adalah perilaku yang sesuai dengan tujuan organisasi dan di bawah kontrol individu. Sedangkan menurut Murphy (1989), mendefinisikan kinerja SDM sebagai fungsi dari individu terhadap suatu tugas dan merupakan bagian dari *job descriptions*, dan menganggap bahwa hal tersebut juga ditentukan oleh beberapa variabel seperti memelihara hubungan personal, ketidakhadiran, dan pengunduran diri, penyalahgunaan wewenang dan perilaku lain yang dapat menimbulkan bahaya di tempat kerja.

Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah faktor psikologis seperti kepuasan, motivasi, dan kepribadian. Kepuasan merupakan sesuatu yang harus ada dalam melakukan suatu pekerjaan. Menurut Eskildsen (2000) kepuasan kerja merupakan menjaga lingkungan kerja agar kondusif demi kesejahteraan dan pengembangan seluruh karyawan serta cara mereka mengukur kepuasan karyawan. Sedangkan menurut Spector (1997) kepuasan kerja adalah pengukuran pekerjaan seperti emosi positif atau kenyamanan dalam bekerja (Locke, 1976) dan perasaan karyawan (suka atau tidak suka) terhadap pekerjaan mereka. Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa *jobsatisfaction* merupakan emosi positif yang timbul dari diri setiap individu yang kemudian menghasilkan kontribusi positif terhadap pekerjaannya. Sebelumnya telah banyak penelitian mengenai kepuasan dan kinerja kaitanya dengan komitmen dan motivasi (Fatma, 2011), kecerdasan budaya (Livia, 2015), kualitas pelayanan internal (Piyush, 2016) dan kepercayaan (Ajay K, 2016). *Person-environment fit*

*(P-E Fit)* / kesesuaian dengan lingkungan merupakan salah satu faktor penentu kepuasan kerja, namun dalam penelitian ini hanya akan di bahas dua tipe dari *P-E Fit* yaitu *person-job fit* / kesesuaian dengan pekerjaan dan *person-organization fit* / kesesuaian dengan organisasi.

Menurut Sasmita Rosari (2009) teori kesesuaian dengan pekerjaan didasari oleh kepribadian karyawan dengan pekerjaannya. Ketika kepribadian sejalan dengan pekerjaannya maka akan tercipta kepuasan. Sehingga karyawan akan memahami makna pekerjaannya dan memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dalam pekerjaannya. Menurut Bretz (1993) kesesuaian dengan pekerjaan mengacu pada kesesuaian individu dengan persyaratan pekerjaan dan kemampuan untuk melakukan pekerjaan. Sedangkan Arora (2000) mendefinisikan kesesuaian dengan pekerjaan sebagai “ tingkat dimana sifat, kemampuan, harapan dan kinerja individu cocok dengan kebutuhan pekerjaan, kondisi pekerjaan dan imbalan yang tersedia dari suatu pekerjaan. Berdasarkan definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kesesuaian dengan pekerjaan merupakan tingkat dimana kemampuan dan kontribusi individu cocok terhadap kebutuhan pekerjaan. Menurut Caldwell , (1990) kesesuaian dengan pekerjaan berpengaruh kuat terhadap kinerja dan kepuasan kerja. Kesesuaian dengan pekerjaan berperan sangat penting untuk meningkatkan kinerja dan juga komitmen organisasi. Pengaruh kesesuaian dengan pekerjaan terhadap kepuasan dan kinerja telah banyak diteliti antara lain oleh Chung Kai Li (2009), Jennifer M (2011), Saqib Ilyas (2013) dan Aditi Sarkar (2015).

Tipe kedua dari *P-E fit* adalah kesesuaian dengan organisasi. Kesesuaian antara karyawan dengan faktor – faktor penting dalam pekerjaan akan menentukan tingkat kepuasan dan keterikatan karyawan dengan organisasi tempatnya bekerja. Menurut Kristof (1996) kesesuaian dengan organisasi merupakan kompatibilitas antara individu dan organisasi yang terjadi apabila setidaknya satu entitas menyediakan kebutuhan entitas lain atau keduanya memiliki karakteristik dasar yang sama. Dengan kata lain, kesesuaian dengan organisasi adalah "kesesuaian antara nilai individu dan nilai organisasi " (Chatman, 1989) yang menekankan sejauh mana individu dan organisasi memiliki karakteristik serupa dan memenuhi kebutuhan masing-masing (Sekiguchi, 2004). Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kesesuaian dengan organisasi merupakan keselarasan antara individu dan organisasi serta tingkat dimana individu mampu memenuhi kebutuhan organisasi dan sebaliknya. Dalam penelitian (Chatman 1991; O'Reilly et al 1991; Kalliath, Bluedorn dan Strube 1999) menunjukkan bahwa kompatibilitas nilai individu dengan organisasinya berhubungan positif dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasional, namun memiliki dampak negatif pada *quitting intention* dan *actual departure*. Penelitian mengenai pengaruh kesesuaian dengan organisasi terhadap kepuasan dan kinerja telah banyak dilakukan, antara lain Ahmed Mohammed (2013), Chanita Jiratchot (2014), Safia Farooqui (2014), Leonardo Blanco (2015) dan Yong-Ki Lee (2017). Yang juga dikaitkan dengan variabel lain seperti *OCB*, komitmen organisasi, tingkat stress dan *turnover intention*.

Beberapa peneliti telah banyak melakukan pengujian hubungan antara kesesuaian dengan pekerjaan, kesesuaian dengan organisasi terhadap kepuasan dan kinerja seperti Chung Kai Li (2009), Ceyda Maden (2014), Aditi Sarkar (2015) dan Yong-Ki Lee (2017). Namun demikian lebih banyak memfokuskan pada bidang usaha berskala besar seperti bank, rumah sakit dan sektor publik. Penelitian ini berusaha untuk menguji lebih jauh peran kesesuaian dengan pekerjaan, kesesuaian dengan organisasi, kepuasan kerja dan kinerja SDM dalam organisasi yang cakupannya masih kecil dengan yaitu UMKM. Pengelolaan SDM yang masih konvensional berdampak pada SDM yang diperoleh tidak sesuai yang diharapkan karena tidak mampu memenuhi persyaratan pekerjaan, rendahnya kedisiplinan karena tidak adanya SOP sehingga seringkali mereka bekerja secara santai. Untuk itu pihak UMKM harus mendorong SDM agar tercipta kesesuaian dengan pekerjaan dan juga organisasi demi maksimalisasi kinerja. Penelitian ini berusaha untuk memberikan pandangan yang berbeda mengenai pengaruh variabel Kesesuaian Dengan Pekerjaan, Kesesuaian Dengan Organisasi dan Kepuasan Kerja yang ada pada penelitian Ceyda Maden (2014) dengan mengganti variabel *turnover intention* menjadi kinerja SDM. Disertai penempatan variabel Pengalaman Kerja yang bertujuan untuk mengetahui apakah dengan adanya variabel moderating tersebut akan memperkuat atau memperlemah hubungan antara Kesesuaian Dengan Pekerjaan dan Kesesuaian Dengan Organisasi terhadap Kinerja SDM. Berdasarkan hal tersebut, masalah penelitian yang dapat dirumuskan adalah bagaimana meningkatkan Kepuasan Dan Kinerja SDM Pada UMKM di Jawa Tengah.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan masalah penelitian yang ada, maka dapat dirumuskan berbagai pertanyaan penelitian sebagai berikut :

- 1) Bagaimana pengaruh Kesesuaian Dengan Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja ?
- 2) Bagaimana pengaruh Kesesuaian Dengan Pekerjaan terhadap Kinerja SDM ?
- 3) Bagaimana pengaruh Kesesuaian Dengan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja ?
- 4) Bagaimana pengaruh Kesesuaian Dengan Organisasi terhadap Kinerja SDM ?
- 5) Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja SDM ?
- 6) Bagaimana peran Pengalaman Kerja dalam memoderasi hubungan antara Kesesuaian Dengan Pekerjaan terhadap Kinerja SDM ?
- 7) Bagaimana pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja SDM ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

- 1) Menguji dan menganalisis pengaruh Kesesuaian Dengan Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja.
- 2) Menguji dan menganalisis pengaruh Kesesuaian Dengan Pekerjaan terhadap Kinerja SDM .

- 3) Menguji dan menganalisis pengaruh Kesesuaian Dengan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja.
- 4) Menguji dan menganalisis pengaruh Kesesuaian Dengan Organisasi terhadap Kinerja SDM.
- 5) Menguji dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja SDM.
- 6) Menguji dan menganalisis peran Pengalaman Kerja dalam memoderasi hubungan antara Kesesuaian Dengan Pekerjaan dengan Kinerja SDM.
- 7) Menguji dan menganalisis pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja SDM

#### **1.4 Manfaat**

- 1) Manfaat teoritis, memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.
- 2) Manfaat praktis, memberikan informasi dan referensi dalam pengambilan keputusan di bidang SDM. Khususnya dalam hal yang berkaitan dengan faktor individu (latar belakang dan keahlian) dan faktor psikologis (persepsi, sikap dan motivasi) kaitanya dengan peningkatan kepuasan dan kinerja pada industri sektor kecil seperti UMKM.