

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) merupakan usaha produktif yang berdiri sendiri dan dimiliki oleh perorangan ataupun oleh badan usaha yang dimana bukan merupakan anak perusahaan atau anak cabang dari perusahaan. UMKM mempunyai peran yang cukup penting dalam pemerataan ekonomi, hal tersebut UMKM merupakan usaha produktif, dimana usaha produktif pasti akan memberikan lapangan pekerjaan bagi masyarakat sekitarnya, dengan banyaknya UMKM maka perekonomian disuatu tempat tersebut akan bergerak dengan baik. Melihat fungsinya yang begitu penting dalam masyarakat atau dalam perekonomian global, maka para pelaku UMKM harus mempunyai berbagai strategi untuk keberlanjutan usahanya. Selain dari para pelaku UMKM itu sendiri, perlu adanya dukungan dari berbagai pihak untuk terus mengembangkan dan menciptakan UMKM baru, peran pemerintah sangat diperlukan untuk pengembangn UMKM atau menciptakan UMKM baru, melalui kebijakannya pemerintah dapat memberikan berbagai bantuan baik bantuan yang bersifat materiil atau bantuan dalam bidang ilmu pengetahuan.

Pelaku UMKM sering menghadapi berbagai hambatan dalam usahanya, seperti keterbatasan modal, teknik produksi, pemasaran, manajemen, teknologi dan inovasi. Para pelaku UMKM dituntut untuk memiliki pengetahuan yang luas serta selalu berfikir inovatif terhadap perkembangan dunia usaha, sehingga

UMKM dapat dibidang sebagai pelaku dalam dunia inovasi. Para pelaku UMKM diharapkan memiliki fleksibilitas tinggi untuk beradaptasi dan bekerja secara efektif dalam setiap situasi yang memungkinkan usaha tersebut mampu bersaing di dunia modern ini. Banyaknya UMKM di kota Semarang khususnya Batik memiliki banyak pesaing dan setiap tahunnya jumlah UMKMnya turun. Seperti jumlah pelaku UMKM dikota Semarang yang terus menerus mengalami penurunan khususnya pada tahun 2017 – 2018 seperti tabel dibawah ini :

Tabel 1. 1 Jumlah Pelaku UMKM Batik di Kota Semarang

TAHUN	JUMLAH PELAKU UMKM	JUMLAH KARYAWAAN
2016	67 UMKM	203
2017	77 UMKM	164
2018	47 UMKM	77

Sumber : Dinas Koperasi dan UMKM Semarang

Pada tabel 1.1 dijelaskan bahwa pada tahun 2017 ke tahun 2018 mengalami jumlah penurunan pada pelaku UMKM sehingga mengakibatkan penurunan jumlah karyawan. Hal tersebut diakibatkan penjualan menurun, tidak mencapai target dan tidak bisa membayar gaji karyawan. Hal tersebut disebabkan karena kurangnya inovasi yang dilakukan oleh pelaku UMKM sehingga tidak mampu bersaing dengan produk lain, apalagi ditambah dengan kurangnya kompetensi yang dimiliki oleh para pelaku UMKM membuat mereka sulit untuk berkembang.. Oleh sebab itu hal utama yang harus di perhatikan dalam mengelola UMKM adalah sumber daya manusia (SDM). Dengan SDM yang efektif yang mampu

mengambil resiko dengan kemampuan untuk mendorong ide-ide baru guna menghadapi rintangan yang menghadang, sehingga pengambilan resiko merupakan cara mewujudkan ide yang kreatif menjadi realitas (Brown, 2003)

Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan/asset utama bagi organisasi yang harus dikelola dengan sebaik-baiknya, jadi MSDM sifatnya lebih strategis bagi organisasi untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mencapai tujuan suatu organisasi tentu mengharapkan peningkatan kinerja karyawan. Kinerja dipandang sebagai kemampuan karyawan untuk mencapai hasil yang diinginkan, dalam mencapai hasil yang diinginkan tentu dibutuhkan sikap positif dalam bekerja. Untuk itu diharapkan bagi organisasi harus menyadari dan membuat sistem pengelolaan yang memperhatikan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja SDM demi tercapainya tujuan organisasi itu sendiri (Anton Sujarwo, 2017).

Setiap organisasi berusaha menerapkan suasana kerja yang memadai bagi pekerjanya, hal tersebut bertujuan untuk memberikan kenyamanan bekerja dan memudahkan kerja untuk menemukan ide yang inovatif. Perilaku inovatif merupakan perilaku anggota organisasi untuk menciptakan, mengolah, dan mengimplementasikan ide-ide baru. Dengan peran perilaku inovatif kinerja akan mengalami peningkatan. Sehingga dengan meningkatnya kinerja akan menimbulkan perilaku inovatif dengan menciptakan ide-ide atau gagasan-gagasan yang baru. Dengan terciptanya hal-hal yang baru, maka peran pemimpin atau atasan sangat diperlukan guna mendukung terciptanya ide-ide baru. Perilaku inovatif sangat di butuhkan bagi UMKM bukan hanya agar menciptakan ide-ide

yang baru. Tetapi juga agar dapat bersaing untuk kelangsungan masa depan UMKM.

Dengan perilaku inovatif yang tepat maka UMKM dapat bertahan dalam menghadapi lingkungan yang serba inovasi. Melalui perilaku inovatif UMKM dapat melakukan hal-hal yang mampu memperoleh hasil yang diharapkan, sehingga akan selalu inovatif dengan skill yang dimilikinya. Selain perilaku inovatif sebagai pencipta ide-ide yang terbaru, maka perusahaan juga harus memikirkan bagaimana meningkatkan jiwa kepemimpinan transformasional. kepemimpinan transformasional sangat berkaitan erat tinggi rendahnya perilaku inovatif, apabila kepemimpinan transformasional baik maka hal tersebut dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Gaya Kepemimpinan transformasional adalah ketrampilan dan sifat pemimpin dimana seorang pemimpin mampu mengarahkan karyawan, dimana para pengikut akan merasa percaya, kagum, hormat, dan termotivasi dalam mengerjakan pekerjaan. Pemimpin tersebut mentransformasi dan memotivasi para pengikut dengan cara membuat mereka lebih sadar mengenai pentingnya hasil-hasil suatu pekerjaan, mendorong mereka untuk lebih mementingkan organisasi atau tim daripada kepentingan diri sendiri, dan mengaktifkan kebutuhan-kebutuhan mereka pada yang lebih tinggi. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan. (Robbins, 2013). Sumber pengaruh ini dapat dari formal maupun informal karena pimpinan puncak memberikan kekuatan manajerial kepada seseorang. Kepemimpinan (*leadership*) muncul ketika ketika bawahan (*followers*) terpengaruh untuk

melakukan apa yang etis dan bermanfaat bagi organisasi dan bagi mereka sendiri (Lussier & Achua ,2010).

Selain kepemimpinan transformasional juga ada faktor lain yang mempengaruhi perilaku inovatif yaitu iklim organisasi. Iklim organisasi adalah serangkaian sifat lingkungan kerja yang dinilai langsung dan tidak langsung oleh karyawan yang dianggap menjadi kekuatan utama dalam mempengaruhi perilaku karyawan. Simamora (2004) menyatakan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Sedangkan Litwin dan Stringer (2007) berpendapat bahwa iklim organisasi merupakan suatu konsep yang melukiskan sifat subjektif atau kualitas iklim organisasi.

Objek dari penelitian ini adalah UMKM di kota Semarang. Kemampuan untuk membaca peluang pasar (*opportunity market*) dan menciptakan produk yang berdaya saing dengan melakukan diversifikasi produk (hal ini memerlukan kreativitas dan inovatif) yang ditunjukkan oleh pelaku usaha dan kemampuan usaha sangat menentukan keberhasilan industri kecil. Berdasarkan hal tersebut, untuk mendorong tingkat kinerja SDM pada pelaku UMKM penelitian ini akan menggunakan variabel perilaku inovatif sebagai variabel intervening dengan harapan bahwa perilaku inovatif dapat mempererat hubungan kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi terhadap kinerja.

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas maka judul penelitian ini adalah **“MODEL KINERJA SDM BERBASIS KEPEMIMPINAN TRASFORMASIONAL DAN IKLIM ORGANISASI MELALUI**

PERILAKU INOVATIF SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDY BATIK DI KOTA SEMARANG)”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena gap studi diatas, maka rumusan masalah studi pada penelitian ini adalah “Bagaimana Model kinerja SDM berbasis kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi melalui perilaku inovatif sebagai variabel intervening (study UMKM batik di kota semarang). Kemudian pertanyaan penelitian yang muncul adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif?
2. Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap perilaku inovatif?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja SDM?
4. Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja SDM?
5. Bagaimana pengaruh perilaku inovatif terhadap kinerja SDM?

1.3 Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini ialah:

1. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja SDM
2. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif

3. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap perilaku inovatif
4. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja SDM
5. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh perilaku inovatif terhadap kinerja SDM

1.4 Manfaat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai kegunaan teoritis akademis untuk memperkuat penelitian terdahulu serta dapat menjadi referensi peneliti yang akan datang tentang peningkatan kinerja SDM pada UMKM
2. Hasil dari penelitian ini diharapkan akan mempunyai kegunaan praktis sebagai berikut
 - a. Penelitian ini dapat menjadi rujukan para UMKM dalam mengelola SDM supaya dapat meningkatkan produktivitas kerja
 - b. Peneliti mampu mengambil ilmu tentang manajemen sumber daya manusia khususnya dalam mengelola karyawan ataupun dalam kepemimpinan