

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Tantangan yang langsung dihadapi di era globalisasi dan modernisasi pada saat ini bagi perusahaan dalam skala besar, menengah atau kecil yaitu dituntut untuk berkompetisi dan mampu menghadapi perubahan, maka setiap perusahaan harus memiliki aspek-aspek untuk menunjang segala kegiatan di dalamnya. Globalisasi menuntut kesiapan bangsa untuk menghadapinya, khususnya kesiapan aset sumber daya manusia. Aset sumberdaya yang dimiliki oleh perusahaan seperti: modal, metode dan mesin tidak dapat memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh aset manusia. Oleh karena itu, kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi secara optimal dengan aset manusia sebagaisalah satu aspek utama dalam sebuah organisasi(Syamsuddinnor, 2014). Karena SDM (Sumber Daya Manusia) adalah hal yang mutlak sebagai pekerja dan penggerak organisasi.

Kinerja SDM adalah prestasi yang diraih oleh anggota organisasi secara kuantitas maupun kualitas untuk melakukan tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam periode tertentu. Diperlukan SDM yang berkualitas, produktif serta memiliki kognisi dengan kecerdasannya. Kecerdasan yaitu kemampuan untuk berpikir, kecepatan belajar, menyerap pengalamanserta membuat rencana. Untuk meningkatkan produktifitas dan mutu SDM tentunya didukung dengan terciptanya hubungan kerja yang bermutu, menyenangkan, penuh tengggang rasa serta saling membangun.

Menurut Tuah *et al.*, (2009) cara terbaik untuk meningkatkan kinerja SDM adalah berfokus pada kapabilitas inovasi individu. Setiap individu memiliki kompetensi, kemampuan, keahlian, dan ide-ide yang bisa dituangkan atau sebagai saran dalam sistem atau proses *planning*, *concepting*, hingga melaksanakan dan mensukseskan program kerja tersebut. Ketika kapabilitas inovasi individu pengurus perusahaan tinggi, sehingga dapat membantu menyelesaikan permasalahan dalam tugas dan tanggungjawabnya, akibatnya dapat memunculkan metode kerja dan menghasilkan pekerjaan yang akan lebih lebih efektif dan efisien bagi perusahaan.

Faktor pendorong peningkatan kemampuan berinovasi dapat melalui motivasi. Motivasi yang diperoleh dari luar diri seseorang yaitu yang berasal dari pimpinan, rekan kerja dan lingkungan (motivasi ekstrinsik) mampu mendorong setiap individu dalam bekerja. Namun, pada dasarnya dorongan yang berasal dari dalam diri (motivasi intrinsik) yang berkompeten untuk membuat seseorang bekerja secara optimal dalam mencapai tujuannya (keinginan). Semakin tinggi motivasi intrinsik yang dimiliki seseorang, akan menciptakan kemampuan inovasi sehingga selaras dengan kualitas pekerjaan untuk bekerja dengan penuh semangat, ulet, tekun, serta berkomitmen dalam menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggungjawabnya (Atmadja, 2014).

Manajemen pengetahuan (*Knowledge management*) dapat mendorong individu dalam perusahaan untuk melakukan berbagi pengetahuan tentang apa saja yang mereka ketahui. Faktor kemampuan organisasi dalam mendorong perilaku berbagi pengetahuan dapat mengimplementasikan dan mengembangkan

pengetahuan. Berbagi pengetahuan adalah metode mentransfer pengetahuan kepada orang lain. Dengan berbagi pengetahuan dapat merangsang individu untuk berpikir kreatif dan kritis. Faktanya, pengetahuan merupakan sumber tanpa akhir yang dapat menciptakan preferensi baru untuk menghadapi lingkungan yang kompetitif pada era pengetahuan dan informasi yang berbasis pada pengetahuan.

Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) dianggap sebagai penopang perekonomian nasional memiliki peran penting yang strategis dalam perkembangan dan pertumbuhan perekonomian di Indonesia, karena semenjak terjadinya krisis ekonomi di Indonesia yang mengakibatkan banyaknya PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) oleh perusahaan-perusahaan besar. UMKM dijadikan sebagai penyerap tenaga kerja terbesar dan untuk mengatasi masalah utama di Indonesia yaitu pengangguran dan kemiskinan apabila dikelola dengan baik dan benar. Salah satu sektor UMKM yang masih menjadi perhatian yaitu UMKM sektor produksi pada batik selain menjadi ciri khas dari kebudayaan Indonesia, batik juga masih memiliki kendala dalam pengelolaan sumber daya manusianya, salah satunya Batik Lasem dengan jumlah UMKM yang tidak konsisten setiap tahunnya, ditunjukkan pada tabel berikut ini.

Tabel 1. 1
Pertumbuhan UMKM Batik di Kabupaten Rembang 2015-2019

No.	Keterangan	2015	2016	2017	2018	2019
1	Jumlah UMKM Batik	90	120	93	107	106
2	Pertumbuhan UMKM	-	33,33%	-22,5%	15,05%	-0,93%

Keterangan : - = tidak tersedia

Sumber : Disperindagkop Kabupaten Rembang 2019, data diolah

Berdasarkan tabel di atas, pertumbuhan UMKM batik di Kabupaten Rembang mengalami fluktuasi atau pasang surut, terjadi kenaikan dari tahun 2015 ke 2016 sebesar 33,33 % dan 2017 ke 2018 sebesar 15,05 % serta penurunan pada tahun 2016 ke 2017 sebesar 22,5 % dan 2018 ke 2019 sebesar 0,93%. Ada beberapa faktor penyebab penurunan jumlah usaha Batik Lasem atau kendala dalam perkembangannya Menurut (Liong, 2006), antara lain: (1) Adanya persaingan tajam antara industri kecil Batik Lasem dan industri besar batik Printing Pekalongan dan Surakarta (harga batik printing lebih murah di pasar tekstil nasional), (2) Regenerasi dan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang rendah dan masih sulit terkait pengembangan, penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi, baik sebagai pengusaha atau pekerja dalam industri Batik yang dapat menghambat kelangsungan usaha pekerjaan Batik Lasem. Faktornya antara lain: pendidikan, latar belakang budaya, atau perilaku keseharian, faktor situasional, seperti: kondisi alam, pengaruh keluarga atau kebijakan pemerintah dan karakter teknologi, seperti: kerumitan teknologi serta sarana pendukung lainnya.

Peningkatan kapabilitas inovasi individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja didukung dari penelitian (Azahdehdel *et al*, 2013; Aristanto, 2017; Mayowan, 2018) banyak peneliti terdahulu yang meneliti tentang kemampuan inovasi perusahaan, padahal produk dan sistem atau proses yang diciptakan merupakan saran atau ide-ide dari pengetahuan yang diperoleh individu dalam organisasi. Maka hal ini sangat menarik penulis untuk menelitinya.

Motif memiliki peranan yang sangat penting sebagai latar belakang dari tindakan atau tingkah laku seseorang. Pemberian motivasi dari luar akan mendorong, namun motivasi intrinsik yang akan memberikan kesadaran terhadap seseorang mengenai seberapa penting dan bermanfaat pekerjaannya, sehingga seseorang tersebut akan bekerja secara maksimal. Semakin tinggi tingkat motivasi intrinsik seseorang, maka akan semakin optimal hasil kerja yang diperoleh (Anoraga, 2006). Artinya, motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, yang selaras dengan hasil penelitian dari (Suwardi, 2011; Ardana *dkk*, 2012; Azar Shafighi, 2013; Maulana, 2015; Jessica *dkk*, 2016; Febrianto, 2016; Ermawati dan Amboningtyas, 2017). Dipertegas teori (Amabile, 1997) mengemukakan bahwa motivasi intrinsik dapat membentuk dan berkontribusi terhadap kreativitas, yang diperlukan dalam kapabilitas inovasi individu untuk mengubah dan mengembangkan pengetahuan dan ide-ide yang baru, Lockie menyatakan bahwa hal ini untuk mendukung dan memediasi motivasi intrinsik terhadap kinerja (Christian *dkk*, 2016;) yang didukung dari penelitian (Jessica, 2019). Bertolak belakang penelitian dari (Murdi dan Srimulyani, 2013) menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik tidak

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dari penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa adanya *inkonsistensi*.

Menurut (Hu, 2009) "*knowledge is power*", sehingga masih banyak karyawan yang menimbun pengetahuan dan pengalaman untuk diri mereka sendiri dan merasa dengan menimbun pengetahuan dianggap sebagai cara dalam meningkatkan posisi tawar karyawan (Gilmour, 2003). Oleh karena itu, Davenport dan Prusak (1998) beranggapan bahwa berbagi pengetahuan sulit diaplikasikan dalam kehidupan sehari-hari termasuk merubah perilaku setiap individu, mereka beranggapan mereka tidak suka membagikan pengetahuannya karena sangat berharga dan penting (Ryu et al., 2004: 114). Dapat disimpulkan bahwa hal ini masih menjadi masalah dalam perusahaan besar dan kecil. Serta terjadi *inkonsistensi* dari penelitian (Nguh, 2010) yang menyatakan diperusahaan kecil dan menengah perilaku berbagi pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, didukung penelitian dari (Mayowan, 2018), kapabilitas inovasi individu sebagai mediasi intervening untuk menghasilkan ide dan metode-metode baru, namun bertolak belakang dengan penelitian dari (Stephanus., 2012; Saragih., 2017) yang menyatakan bahwa perilaku berbagi pengetahuan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM.

Berdasarkan fenomena bisnis dan *Research gap* yang terjadi *inkonsistensi*. Oleh karena itu penelitian ini dapat diberi judul **“Pengaruh Perilaku Berbagi Pengetahuan Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja SDM Melalui Kapabilitas Inovasi Individu Pada UMKM Batik Lasem”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang fenomena bisnis dan *research gap* yang telah diuraikan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah **“Bagaimana upaya untuk meningkatkan kinerja pengrajin atau tenaga kerja pada UMKM Batik Lasem?”**

1.3. Pertanyaan Penelitian

1. Bagaimana pengaruh perilaku berbagi pengetahuan terhadap kapabilitas inovasi individu pada UMKM Batik Lasem?
2. Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik terhadap kapabilitas inovasi individu pada UMKM Batik Lasem?
3. Bagaimana pengaruh kapabilitas inovasi individu terhadap kinerja SDM pada UMKM Batik Lasem?
4. Bagaimana pengaruh perilaku berbagi pengetahuan terhadap kinerja SDM pada UMKM Batik Lasem?
5. Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja SDM pada UMKM Batik Lasem?

1.4. Tujuan Penelitian

1. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh perilaku berbagi pengetahuan terhadap kapabilitas inovasi individu pada UMKM Batik Lasem
2. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap kapabilitas inovasi individu pada UMKM Batik Lasem

3. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kapabilitas inovasi individu terhadap kinerja SDM pada UMKM Batik Lasem
4. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh perilaku berbagi pengetahuan terhadap kinerja SDM pada UMKM Batik Lasem
5. Mendeskripsikan dan menganalisis motivasi intrinsik terhadap kinerja SDM pada UMKM Batik Lasem?

1.5. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat Menambah, memahami dan menerapkan ilmu pengetahuan dan wawasan yang telah diperoleh selama mengikuti bangku perkuliahan Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Unissula Semarang untuk menghadapi masalah konkrit di lapangan serta dapat menjadi referensi dalam penelitian selanjutnya.

2. Bagi Intansi terkait

Dari penelitian ini, diharapkan dapat dijadikan sebagai sumbang saran dan masukan bagi UMKM-UMKM batik atau sejenisnya dalam meningkatkan kinerjaSDM serta sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan terutama dalam pengembangan kinerja SDM

3. Bagi Akademisi

Dengan adanya penelitian ini, dapat digunakan untuk mempelajari dan menerapkan pembelajaran mengenai faktor-faktor yang dapat dikembangkan terkait perilaku berbagi pengetahuan, motivasi intrinsik, kapabilitas inovasi individu dan kirnerja SDM