

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Didalam era perkembangan zaman pada saat ini dan pertumbuhan perekonomian yang semakin meningkat pesat di Indonesia, banyak pengusaha baru yang sedang merintis usahanya agar dapat tumbuh dan berkembang, dengan banyaknya para pengusaha ini membuat terjadinya persaingan ketat. Terlebih pada saat ini banyak sekali pengusaha yang sedang berlomba – lomba untuk berkarya dan berinovasi agar usahanya tetap berkembang dan tidak hilang tergerus oleh waktu. Tentu hal ini adalah dampak positif yang diberikan oleh para pengusaha untuk mengurangi tingkat pengangguran dan mengurangi nilai kemiskinan di Indonesia.

Salah satu usaha yang sedang berkembang di Indonesia adalah Usaha Mikro, Kecil dan Menengah atau yang biasa kita kenal dengan istilah UMKM. Menurut Undang – Undang Republik Indonesia No. 20 tahun 2008 yang mengatur tentang UMKM menjelaskan bahwa Usaha Mikro adalah usaha produktif milik perseorangan dan/ atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria Usaha Mikro sebagaimana diatur dalam Undang – Undang ini. Usaha Kecil adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari usaha menengah atau usaha besar yang memenuhi kriteria

Usaha Kecil sebagaimana dimaksud dalam Undang – Undang ini. Usaha Menengah adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dengan usaha kecil atau usaha besar dengan jumlah kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan sebagaimana diatur dalam Undang – Undang ini.

Di dalam Undang – Undang Republik Indonesia No. 20 tahun 2008 kriteria yang digunakan untuk mendefinisikan UMKM adalah nilai kekayaan bersih yang tidak termasuk tanah dan bangunan serta hasil penjualan tahunan. Kriteria UMKM tersebut disebutkan sebagai berikut :

- a. Usaha Mikro adalah usaha yang memiliki aset maksimal Rp 50.000.000 dengan omset dalam satu tahun maksimal Rp 300.000.000.
- b. Usaha Kecil adalah usaha yang memiliki aset lebih dari Rp 50.000.000 namun tidak lebih dari Rp 500.000.000 dengan omset dalam satu tahun lebih dari Rp 300.000.000 hingga maksimum Rp 2.500.000.000.
- c. Usaha Menengah adalah usaha yang memiliki aset lebih dari Rp 500.000.000 hingga maksimum Rp 10.000.000.000 dengan omset dalam satu tahun lebih dari Rp 2.500.000.000 namun tidak lebih dari Rp 50.000.000.

UMKM memiliki peranan penting bagi perekonomian di Indonesia. Pada saat terjadinya krisis ekonomi pada tahun 1998 terbukti hanya sektor UMKM yang mampu bertahan. Mengutip pendapat dari Mudradjad Kuncoro dalam Harian

Bisnis Indonesia tanggal 21 Oktober 2008, ia menjelaskan mengapa UMKM mampu bertahan menghadapi krisis moneter pada saat itu, karena UMKM tidak memiliki utang dari luar negeri, UMKM tidak banyak memiliki utang ke perbankan karena dianggap *unbankable*, menggunakan input lokal, dan UMKM berorientasi ekspor. Menurut pendapat Rohmad Hadiwijoyo, Ketua Dewan Direktur CIDES (*Center for Information and Development Studies*) pada Kompas 28 Maret 2012 terdapat tiga faktor yang membuat UMKM mampu menghadapi krisis ekonomi. Yang pertama, karena UMKM menghasilkan barang dan jasa yang dekat dengan kebutuhan masyarakat, kedua umumnya para pelaku UMKM memanfaatkan sumber daya lokal sehingga sebagian besar kebutuhan UMKM tidak mengandalkan barang impor, ketiga para pelaku UMKM umumnya menggunakan dana sendiri, tidak ditopang dana oleh pinjaman bank.

Pada saat ini UMKM menjadi tulang punggung perekonomian di negara Indonesia dan ASEAN. Bentuk usaha di ASEAN sekitar 88,9 – 99,9% merupakan industri UMKM dengan penyerapan tenaga kerja sebesar 51,7-97,2%. Sementara di Indonesia UMKM memiliki proporsi sebesar 99,99% dari total keseluruhan pelaku usaha di Indonesia. Menurut data pada Kementrian Koperasi jumlah pelaku pada Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) di Indonesia pada 2018 terdapat sebanyak 58,91 juta unit Usaha Mikro, 59.260 unit Usaha Kecil dan 4.987 untuk Usaha Menengah. Di Jawa Tengah sendiri terdapat sejumlah 140.868 unit UMKM dengan penyerapan tenaga kerja sejumlah 987.923 orang. Sedangkan di Kabupaten Demak Jawa Tengah pada tahun 2019 berdasarkan data Dinas Perdagangan Koperasi dan UKM di kabupaten Demak terdapat perusahaan

UMKM sebanyak 30.169 dengan rincian usaha mikro sebanyak 26.668, usaha kecil sebanyak 3.099 dan usaha menengah sebanyak 402.

Dengan adanya data tersebut menunjukkan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) pada saat ini sedang berkembang. Dampak positif yang dirasakan adalah UMKM dapat membantu dalam mengurangi jumlah pengangguran yang ada di Indonesia dan juga dapat membantu perekonomian bagi masyarakat Indonesia. Tentunya pemerintah harus lebih memperhatikan dan juga mendorong para pengusaha UMKM untuk dapat terus berkembang dan melakukan inovasi agar produk – produk UMKM yang ada di Indonesia mampu bersaing dengan produk – produk bermerk dari luar negeri.

Kabupaten Demak merupakan salah satu kabupaten yang sedang fokus memprioritaskan untuk pengembangan inovasi produk dari sektor UMKM, karena pemerintah memandang penting keberadaan pelaku UMKM, perhatian tinggi yang diberikan kepada pelaku UMKM tersebut tidak lain sebagai wujud pemerintah menjaga ekonomi rakyat kecil. Dan juga UMKM dapat memberikan dampak secara langsung terhadap kehidupan masyarakat sektor bawah yang dapat memberikan kesejahteraan bagi kehidupan masyarakat.

Banyaknya kontribusi yang telah diberikan oleh pelaku UMKM kepada perekonomian di Indonesia tidak dapat menghindarkan pelaku UMKM dari masalah. Beberapa permasalahan yang sering dihadapi yaitu :

1. Terbatasnya modal usaha yang dimiliki oleh pelaku UMKM.
2. Kemampuan membaca kebutuhan pasar masih belum tajam.
3. Keterbatasan teknologi dan sumber daya yang dimiliki pelaku UMKM.

4. Kurangnya pengetahuan dari SDM.
5. Keterbatasan dalam pemasaran barang.
6. Kesulitan mendapatkan bahan baku berkualitas baik dengan harga terjangkau.
7. Kurangnya pengembangan inovasi dan kreatifitas produk UMKM.
8. Tidak adanya branding pada produk.
9. Kurangnya motivasi untuk memajukan usaha dan bersaing di pasar global.

Fenomena menunjukkan bahwa pada saat ini UMKM yang ada di Indonesia kurang dalam melakukan inovasi dan rendahnya motivasi yang dimiliki oleh pengusaha serta karyawan untuk dapat bersaing di pasar global sehingga menyebabkan kinerja yang dihasilkan tidak maksimal. Para pengusaha kurang menyadari bahwa semakin berkembangnya zaman maka akan terjadi pula perkembangan kebutuhan pada konsumen. Sehingga inovasi merupakan suatu hal dasar yang penting bagi pertumbuhan dan perkembangan pada UMKM agar dapat meningkatkan daya saing sehingga mampu menembus pasar global.

Beberapa upaya yang dilakukan oleh pemerintah untuk mengembangkan UMKM agar lebih maju adalah dengan melalui pelatihan kewirausahaan, serta program pengembangan kewirausahaan dan keunggulan kompetitif usaha menengah dengan kegiatan diantaranya, melalui magang usaha produktif ekonomi kreatif, meningkatkan manajemen pengelolaan UMKM, memberikan fasilitas peningkatan kualitas produk UMKM, meningkatkan kapasitas SDM pelaku

UMKM tentang citra kemasan serta meningkatkan SDM pelaku UMKM dalam pemasaran dan kemitraan usaha.

Didalam penelitian (Farooq, 2018) kinerja dapat diartikan sebagai sebuah alat ukur apakah didalam suatu organisasi tersebut mengeksploitasi sumber dayanya secara efektif. Kinerja karyawan yang telah dicapai organisasi dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari karyawan baik secara individu ataupun kelompok (Maulana, Sularso, & Titisari, 2018). Kinerja yang dihasilkan oleh UKM pada saat ini kurang maksimal. Banyak sekali para pelaku UKM yang kurang mengeksplor kemampuannya agar dapat lebih unggul serta mampu bersaing.

Inovasi merupakan salah satu keunggulan dalam bersaing didalam pasar bebas. Sehingga semakin besar kemampuan dalam berinovasi akan semakin besar peluang bagi UKM untuk dapat meningkatkan keunggulan kompetitifnya (Nadia, Aziz, & Samad, 2016). Dengan adanya kemampuan dalam berinovasi maka akan membantu perusahaan dalam pengembangan ide tentang produk baru, fokus pada upaya untuk menghasilkan produk serta selalu berupaya untuk dapat memasarkan produk yang variatif di pasar (Mustikowati & Tysari, 2014). diharapkan dengan adanya inovasi yang terus menerus dilakukan oleh para pelaku UKM akan berdampak positif terhadap pertumbuhan dan perkembangan usahanya.

Motivasi tinggi yang dimiliki oleh seorang karyawan akan membuat karyawan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga dapat mengarahkan mereka kepada produktivitas yang lebih baik sehingga mampu meningkatkan kinerja. Motivasi instrinsik yaitu keinginan diri untuk menemukan hal baru dan tantangan

baru yang dipengaruhi oleh minat dan kesenangan dari dalam diri sendiri. (Makki & Abid, 2017). Motivasi merupakan suatu dorongan dari dalam diri dan merupakan latar belakang yang mendasari seseorang dalam berperilaku dan motivasi dapat meningkatkan kinerja pada karyawan (Pawirosumarto, Sarjana, & Muchtar, 2017). Motivasi karyawan sangat penting bagi organisasi karena melalui motivasi, sumber daya manusia dalam organisasi dapat dimanfaatkan sepenuhnya (Shahzadi, 2014). Karyawan akan termotivasi untuk melakukan tugasnya dengan baik dan benar ketika motif yang mempengaruhi mereka kuat (Pawirosumarto et al., 2017).

*Knowledge sharing* yaitu aktivitas interaksi dan komunikasi diantara dua orang atau lebih sebagai proses untuk menambah pengetahuan serta upaya untuk dapat mengembangkan diri (Meylasari & Qamari, 2017). *Knowledge sharing* dapat menambah nilai pengetahuan yang ada didalam organisasi sehingga melalui *knowledge sharing* dapat menambah nilai pada pengetahuan yang ada dalam organisasi (Kuo, 2014). Dengan adanya *knowledge sharing* yang aktif didalam UKM diharapkan, para pelaku dan juga karyawan UKM dapat lebih mengeksplor kemampuannya sehingga akan berdampak positif terhadap kesejahteraan karyawan.

Berdasarkan studi literatur yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan hasil bahwa kemampuan untuk berinovasi memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja. Seperti dalam penelitian yang telah dilakukan oleh (Sulistyo & Ayuni, 2018) yang menyebutkan bahwa inovasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Sejalan dengan pendapat tersebut, menurut

(Rousseau, Mathias, & Madden, 2015) inovasi menghasilkan manfaat kinerja yang lebih besar ketika perusahaan terlibat dalam inovasi produk dan proses inovasi. Namun hasil yang berbeda ditunjukkan oleh (Minna & Saunila, 2014) yang menemukan hasil bahwa tidak jelas apakah masing-masing penentu kemampuan inovasi berkorelasi dengan masing-masing konstruksi kinerja keseluruhan. Didalam penelitian (Garrett-jones, 2013) juga menyebutkan bahwa untuk dapat meningkatkan kinerja secara signifikan maka inovasi perlu dimediasi. Sedangkan didalam penelitian berbeda yang dilakukan (H Lei, T Thi Nguyen, 2019) menunjukkan hasil bahwa *Knowledge Sharing* memiliki peran positif dan signifikan dalam mempromosikan inovasi produk dan dalam proses inovasi. Dengan adanya hasil penelitian tersebut maka akan dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai kinerja SDM melalui *innovation capability* dan *knowledge sharing* sebagai variabel interveningnya.

Penelitian yang telah dilakukan oleh (Dobre, 2013) menemukan hasil bahwa motivasi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja. Namun menurut pendapat (Robescu & Iancu, 2016) motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja. Hasil yang berbeda ditunjukkan oleh (Lin, 2007) menemukan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap sikap dan niat berbagi pengetahuan pada karyawan. Dengan adanya perbedaan hasil tersebut maka peneliti akan menguji lebih lanjut mengenai peningkatan kinerja SDM melalui motivasi intrinsik yang dimediasi *knowledge sharing*.

Didalam studi literatur yang sebelumnya, peneliti menemukan hasil bahwa *Knowledge sharing* dapat membuat pekerjaan lebih mudah dan meningkatkan poses efisiensi sehingga dapat meningkatkan kinerja (Farooq, 2018). Menurut (S. Jamshed, 2019) berbagi pengetahuan diantara anggota tim dapat mempengaruhi peningkatan kinerja dari tim tersebut. Dengan demikian dari beberapa penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa *knowledge sharing* dapat mempengaruhi kinerja SDM.

Dengan adanya perbedaan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa masih kurangnya penelitian mengenai kemampuan berinovasi dan motivasi intrinsik yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja secara signifikan. Sehingga dengan adanya perbedaan hasil tersebut sangat penting untuk dilakukan pengkajian lebih lanjut tentang peningkatan kinerja melalui kemampuan berinovasi dan peningkatan kinerja melalui motivasi intrinsik. Oleh karena itu, masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana meningkatkan kinerja melalui pengaruh dari *innovation capability* dan motivasi intrinsik dengan *knowledge sharing* sebagai variabel intervening pada industri UKM konveksi yang ada di Kabupaten Demak Jawa Tengah.

Tujuan dari penelitian ini untuk menguji apakah *knowledge sharing* dapat menjadi variabel yang memediasi dalam peningkatan kinerja SDM melalui *innovation capability* dan motivasi intrinsik.

Dengan demikian, dalam penelitian ini mengidentifikasi tentang bagaimana meningkatkan kinerja SDM melalui kemampuan berinovasi dan motivasi intrinsik. Serta seberapa kuat dampak dari *knowledge sharing* dapat

mempengaruhi peningkatan kinerja SDM pada industri UKM dibidang konveksi pada Kabupaten Demak.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka diambil judul penelitian “**Model Peningkatan Kinerja SDM Berbasis *Knowledge Sharing* Pada UKM Bidang Konveksi Di Kabupaten Demak**”

### **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas, fenomena yang ada pada saat ini adalah kurangnya penelitian mengenai peningkatan kinerja SDM melalui *innovation capability* dan motivasi intrinsik. Berdasarkan studi literatur sebelumnya menunjukkan perbedaan hasil penelitian tentang pengaruh *innovation capability* terhadap kinerja SDM serta pengaruh motivasi terhadap kinerja SDM. Maka akan dilakukan penelitian lebih lanjut tentang bagaimana pengaruh *innovation capability* dan motivasi intrinsik terhadap kinerja SDM dengan *knowledge sharing* sebagai variabel intervening.

Maka secara spesifik rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *innovation capability* terhadap *knowledge sharing*?
2. Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik terhadap *knowledge sharing*?
3. Bagaimana pengaruh *innovation capability* terhadap kinerja SDM?
4. Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja SDM?
5. Bagaimana pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja SDM?

### 1.3. Tujuan Penelitian

Untuk menguji apakah *knowledge sharing* dapat menjadi variabel intervening dalam peningkatan kinerja melalui kemampuan berinovasi dan motivasi.

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *innovation capability* terhadap *knowledge sharing*.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap *knowledge sharing*.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *innovation capability* terhadap kinerja SDM.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja SDM.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja SDM.

### 1.4. Manfaat Penelitian

1. Aspek Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan informasi dan referensi dalam penelitian dibidang ilmu pengetahuan serta mampu mengembangkan ilmu dalam SDM terutama *knowledge sharing*.

2. Aspek Praktis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi bagi para pelaku UKM untuk mengaplikasikan variabel – variabel yang ada didalam penelitian ini agar dapat meningkatkan kinerja sehingga dapat lebih mengembangkan bisnisnya.