

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Indonesia ialah salah satu negara yang termasuk didalam kategori negara berkembang. Seiring dengan berkembangnya perekonomian di Indonesia, salah satu sektor yang mendapati pertumbuhan cukup baik yaitu sektor industri. Karena pada sektor industri berdampak positif dengan meningkatnya kesejahteraan masyarakat yang artinya taraf hidup masyarakat akan lebih baik.

Pada tahun 1997 hingga 1998, dunia mengalami krisis finansial dimana krisis tersebut menyebabkan tingginya *exchange rate* rupiah pada dolar Amerika Serikat dan krisis finansial tersebut memperburuk kondisi perekonomian di Indonesia. Namun hanya bidang UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) yang mampu bertahan. Keadaan tersebut mengindikasikan bahwasannya UMKM adalah usaha yang paling menguntungkan untuk dikembangkan sehingga membantu perkembangan perekonomian baik makro maupun mikro di Indonesia serta dapat mempengaruhi bidang dan sektor lainnya yang dapat tumbuh (Suci, 2017).

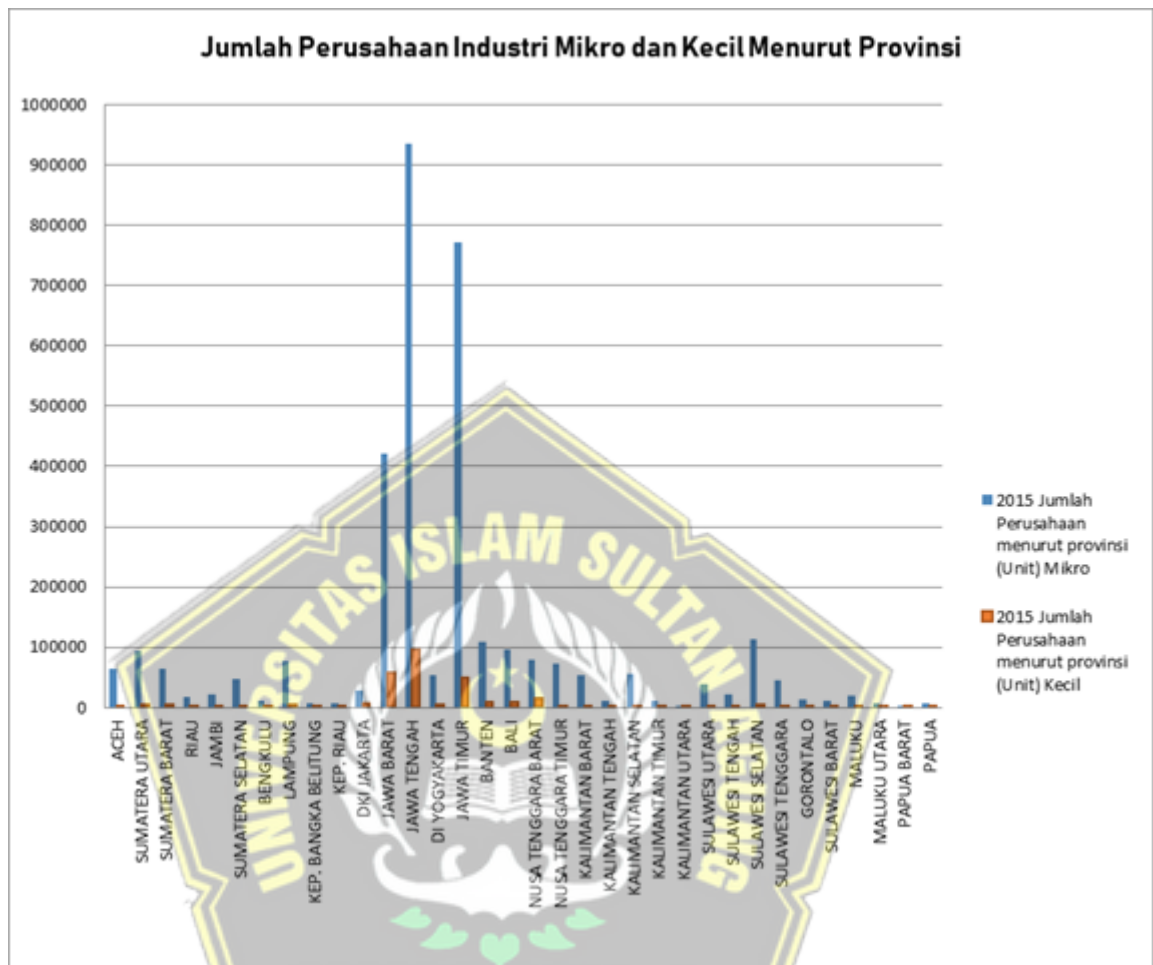
UMKM (Usaha Mikro Kecil Menengah) adalah sektor perekonomian yang amat penting sekaligus menumpu pada kepentingan khalayak umum sehingga UMKM menjadi tumpuan pada perekonomian Nasional. UMKM termasuk dalam kategori praktisi ekonomi terbesar dalam perekonomian Indonesia dan menjadi instrumen pengamanan perekonomian nasional di saat

krisis ekonomi sekaligus menjadi roda pertumbuhan ekonomi pascakrisis. (Patiware, 2019)

Ditengah ketatnya persaingan akan arus globalisasi, UMKM harus dapat menyesuaikan perubahan-perubahan tersebut dan siap menghadapi tantangan-tantangan global. Pada era globalisasi sangat dibutuhkan pengembangan pada pembaruan produk dan jasa, peningkatan kemampuan dari sumber daya manusia, pengembangan teknologi dan memperluas daerah pemasaran (Gunartin, 2017).

Kementerian Koperasi dan UKM menyatakan bahwasannya di Indonesia secara total unit, UMKM pada tahun 2017 sebanyak 99,99% atau kurang lebih 62.9 juta unit dari total keseluruhan pelaksana usaha di Indonesia. Sedangkan pada usaha besar saja sebesar 0,01 atau kurang lebih 5400 unit. Usaha mikro menyerap tenaga kerja sebesar 89,2% atau sekitar 107,2 juta, usaha kecil sebanyak 4,74% atau sekitar 5,7 juta tenaga kerja, dan usaha menengah sebanyak 3,11% atau sekitar 3,73 juta tenaga kerja, sedangkan pada usaha besar menyerap tenaga kerja sebanyak 3,58 juta. Artinya jika digabungkan UMKM mampu menyerap tenaga kerja nasional sekitar 97%, sementara usaha besar hanya dapat menyerap tenaga kerja nasional sekitar 3%. Sehingga kondisi tersebut dapat dilihat bahwa UMKM memberikan kontribusi yang sangat besar untuk perekonomian di Indonesia.

Menurut Badan Pusat Statistik Nasional (2015), penyebaran UMKM terbanyak di Indonesia berada di Jawa Tengah. Hal tersebut bisa ditinjau pada gambar berikut :



Gambar 1.1 Diagram Jumlah Perusahaan Industri Mikro dan Kecil Menurut Provinsi

Sumber : Diolah sendiri dari Badan Pusat Statistik Nasional (2015)

Kabupaten Jepara adalah salah satu kawasa di Jawa Tengah yang terdapat banyak UMKM dibandingkan dengan daerah-daerah disekitarnya. Mengacu pada Peraturan Daerah No. 19 Tahun 2012 Kabupaten Jepara tentang UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) menyatakan bahwa dalam menopang perekonomian daerah diperlukan pemberdayaan secara menyeluruh dan berkesinambungan melalui pengembangan usaha serta pengembangan iklim usaha sehingga UMKM dapat meningkatkan

kedudukan, peran dan potensinya dalam merealisasikan peningkatan pendapatan masyarakat sekaligus pertumbuhan ekonomi berdasarkan demokrasi ekonomi yang berkeadilan.

*Tabel 1. 1Data Industri Kecil Menengah (IKM) di Kabupaten Jepara*

No.	Jenis Industri Kecil Menengah (IKM)	Unit Usaha	Tenaga Kerja
1	Furniture Kayu / <i>Furniture of Wood</i>	5.870	75.603
2	Kerajinan Rotan / <i>Craft of Rattan</i>	846	4.665
3	Tenun Ikat / <i>Weave</i>	724	11.087
4	Monel / <i>Monel</i>	638	1.959
5	Gerabah / <i>Poltery</i>	94	363
6	Genteng / <i>Tile</i>	3.688	11.064
7	Rokok Kretek / <i>Cigarettes</i>	29	1.270
8	Kerajinan Kayu / <i>Craft of Wood</i>	1.346	8.830
9	Makanan / <i>Foods</i>	2.788	13.171
10	Konveksi / <i>Convection</i>	2.043	11.555
11	Bordir / <i>Embroidery</i>	318	2.012
12	Mainan Anak / <i>Toy</i>	228	1.612
13	Kerajinan Samping / <i>Craft of Clamshell</i>	29	185
14	Kerajinan Kuningan / <i>Craft of Brass</i>	54	162
	<b>TOTAL</b>	<b>18.695</b>	<b>143.538</b>

*Sumber : Badan Pusat Statistik Kab. Jepara (2017)*

Pada tabel 1 merupakan data yang diambil dari BPS (Badan Pusat Statistik) Kabupaten Jepara, Industri Kecil Menengah yang terdapat di Kabupaten Jepara telah mencapai 18.695 unit usaha, sehingga di Kabupaten Jepara memungkinkan terjadinya peningkatan kinerja dan peningkatan pendapatan untuk masyarakat Jepara dari berbagai usaha yang dijalani pelaku UMKM salah satunya yaitu UMKM Tenun Ikat Troso.

Untuk meningkatkan performa dan meningkatkan pendapatan, suatu usaha harus memiliki performa atau kinerja pegawai/karyawan yang bagus. Salah satu indikator yang diperlukan perusahaan guna meningkatkan keberhasilan perusahaan yaitu performa pegawai. Indikator tersebut tidak hanya berasal dari satu atau dua orang pegawai saja tetapi juga dari keseluruhan usaha anggota perusahaan. Perusahaan menghasilkan kinerja yang maksimal merupakan hasil performa yang dicapai oleh semua anggota perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu untuk mampu mengatur setiap anggotanya dalam mencapai performa yang maksimal (Fendy Levy Kambey, 2013).

Ada sejumlah faktor yang mampu mempengaruhi performa pegawai. Antara lain telah dijelaskan pada beberapa penelitian dengan tema yang sama. Untuk penelitian ini sejumlah faktor yang mempengaruhi performa pegawai yang akan digunakan yaitu *career development*, *employee empowerment*, dan *job satisfaction*.

(Kaseger, 2013) mengatakan bahwa *career development* mempengaruhi kinerja pekerja, di mana *career development* merupakan *formal approach* yang dilaksanakan perusahaan untuk memeriksa bahwa orang - orang didalam perusahaan memiliki keterampilan, kemampuan, dan pengalaman yang tepat saat diperlukan. Maka dari itu, agar terhindar dari frustrasi kerja yang dapat mengakibatkan turunnya kinerja pada perusahaan, pengelolaan karir serta pengembangan karir sangat perlu dilakukan perusahaan dengan baik dan bijak agar produktivitas pegawai tetap terjaga dan dapat menjadikan pegawai tetap melakukan kinerja yang terbaik. Untuk mencapai tujuan perusahaan, efektifitas seseorang yang bekerja akan muncul dengan adanya pengembangan karir dengan baik di perusahaan atau organisasi. Semakin baik pengembangan karir pegawai maka performa yang dihasilkan juga akan semakin baik.

Berdasarkan *research* (Manggis et al., 2018) memperlihatkan bahwa *career development* memberikan pengaruh positif serta signifikan pada *employee performance*. Yang berarti semakin baik pengembangan karir pegawai maka *output* dari performa juga akan kian meningkat. Hal tersebut serupa dengan hasil *research* yang diungkapkan oleh (Ali et al., 2019) yang menyebutkan bahwasannya *career development* memberi pengaruh positif serta signifikan pada performa pegawai. Namun hasil tersebut bertentangan dengan *research* (Napitupulu et al., 2017) dan (Katidjan et al., 2017) memperlihatkan bahwa pengembangan karir tidak memberi pengaruh pada performa pegawai.



Menurut (Fadzilah, 2006) *employee empowerment* adalah pemberian tanggung jawab kepada karyawan untuk mengendalikan, merencanakan, serta adanya keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dan menciptakan kepercayaan antara atasan dan karyawan. Dengan adanya pemberdayaan bisa membuat seseorang merasa penting, bahagia dan tertantang akan pekerjaan tersebut. Menurut (Setyawan et al., 2017) untuk meningkatkan kinerja perusahaan dan juga karyawan yang dapat mengembangkan bakatnya secara maksimal harus diadakan pemberdayaan karyawan.

Tujuan dari pemberdayaan ialah guna menciptakan kemampuan sekaligus modalitas yang terdapat dalam diri pegawai serta memaksimalkannya sehingga pegawai jadi mandiri dan meningkatkan performanya, yang pada kesimpulannya membagikan nilai keuntungan untuk pegawai serta organisasi. Terdapatnya pemberdayaan karyawan pula membantu pegawai merasa bahwa keikutsertaan mereka memiliki makna, bahwa mereka layak serta mereka memiliki opsi terhadap apa yang dikerjakannya (Suryadewi et al., 2014). Semakin tinggi pegawai merasa diberdayakan oleh perusahaan maka kinerja atau performanya juga akan meningkat. Menurut hasil *research* sebelumnya yang dilakukan oleh (Putri & Ardana, 2016) dan (Tielung, 2019) dalam hasil penelitiannya memperlihatkan bahwa variabel pemberdayaan karyawan memberi pengaruh positif serta signifikan pada performa karyawan. Hasil serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fadzilah, 2006) dan (Arifin, 2014b). Tetapi berbanding

terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rini & Hazizma, 2013) yang memperlihatkan bahwasannya pemberdayaan pegawai memberi pengaruh negatif serta tidak signifikan pada performa pegawai.

*Job satisfaction* merupakan suatu refleksi perasaan yang didapatkan setelah karyawan dapat mengerjakan dan mencapai semua harapan yang sudah direncanakan dengan baik (Mariam, 2018). Faktor lainnya yang mampu meningkatkan kinerja ialah kepuasan kerja, karena faktor tersebut merupakan masalah serius untuk dicari penanggulangannya guna meningkatkan performa secara optimal dan berkesinambungan. Harapannya dengan semakin banyaknya pegawai yang memiliki performa tinggi maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat dengan demikian perusahaan mampu bertahan dalam persaingan global. Tuntutan pegawai adalah agar pegawai mampu melaksanakan dan menyelesaikan tanggung jawab dan tugasnya secara efisien dan efektif sehingga menghasilkan rasa puas atas performa yang telah dilakukan. Keberhasilan pegawai dapat diukur dengan menggunakan kepuasan pelanggan, pengurangan jumlah keluhan serta pencapaian target yang optimal (Titik Rosita, 2019). Kepuasan kerja yang dirasa semakin tinggi maka performa yang sudah dihasilkan juga terasa semakin tinggi. Menurut hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan (Yumna Puspa Sari Zulindra, 2019) dan (Ryan Gaza Eka Putra, 2019) Variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif serta signifikan pada performa pegawai. Hal tersebut bersebrangan dengan



hasil penelitian (Any Isvandari, 2015) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberi pengaruh tidak signifikan pada performa pegawai.

Pro dan kontra penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa hasil pengujian pada faktor-faktor yang mempengaruhi *employee performance* tidak selalu sama dan oleh karena itu penting untuk meneliti kembali beberapa variabel independen dan dalam periode yang berbeda, evaluasi kinerja yang memadai akan dilakukan. Pengembangan UMKM di Kabupaten Jepara sangat perlu dilakukan dan menjadi perhatian pemerintah, karena UMKM merupakan sektor industri yang menjadi pendongkrak perekonomian, sehingga taraf hidup masyarakat Jepara akan lebih baik. Semakin tinggi usaha masyarakat dalam meningkatkan kinerja maka masyarakat juga akan bersaing untuk meningkatkan inovasi-inovasi baru produk dan jasa yang dimilikinya (Butarbutar, 2017). Salah satunya yaitu UMKM pada tenun ikat troso khas Jepara. Di seluruh wilayah Indonesia kerajinan tenun tersebar hampir merata, khususnya di Provinsi Jawa Tengah. Di Jawa Tengah kabupaten yang terkenal dengan kerajinan tenunnya yang beragam dan sangat unik adalah Kabupaten Jepara, lebih tepatnya terletak di Kecamatan Pecangaan, Desa Troso (Cnnindonesia.com, 2017).

Menurut (Devi Ratna Ningsih, 2019) Tenun ikat pinggang terbuat dari untaian benang pakan atau benang lungsin yang sebelumnya diikat dan dicelupkan kedalam pewarna alami. Di Kabupaten Jepara, perkembangan tenun troso memiliki potensi yang kuat, terlihat dan dibuktikan dengan pencapaian nilai produksi terbesar kedua setelah furniture kayu.

Perkembangan industri tenun troso di Kabupaten Jepara terus mengalami perubahan dari tahun ke tahun, baik dari segi jumlah unit usaha, jumlah tenaga kerja, volume produksi, dan nilai produksi.

*Tabel 1.2 Perkembangan Industri Tenun Troso di Kabupaten Jepara Tahun 2013–2017*

<b>Tahun</b>	<b>Unit Usaha</b>	<b>Tenaga Kerja</b>	<b>Volume Produksi (Meter)</b>	<b>Nilai Produksi (Rp. 000)</b>
<b>2013</b>	517	7.918	26.076.855	481.793.724
<b>2014</b>	698	10.689	35.203.754	650.428.277
<b>2015</b>	724	11.087	36.515.163	570.932.805
<b>2016</b>	756	11.577	38.129.093	596.167.404
<b>2017</b>	740	11.332	37.322.128	583.550.104

*Sumber : (Disperindag Kabupaten Jepara)*

Dilihat dari data perkembangan industri tenun troso tersebut dapat disimpulkan bahwa pada nilai produksi mengalami pertumbuhan yang cukup lambat bahkan terjadi penurunan pada tahun 2017, hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan tidak stabil. Pertumbuhan yang lambat pada nilai produksi tenun troso memungkinkan adanya permasalahan pada kinerja bisnis industri tenun troso yang dihasilkan. Permasalahan tersebut dapat diakibatkan oleh sejumlah faktor salah satunya dapat diakibatkan karena faktor-faktor performa pegawainya.

Menurut latar belakang yang telah dijelaskan menunjukkan terdapat fenomena, perbedaan hasil penelitian dan saran dari penelitian terdahulu peneliti tertarik untuk membuat penelitian dengan mengambil judul “**Analisis Pengaruh Career Development Dan Employee Empowerment Serta Job Satisfaction Terhadap Employee Performance Pada UMKM Tenun Troso Di Kabupaten Jepara**”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasar pada latar belakang masalah yang dijelaskan sebelumnya, maka rumusan masalah penelitian ini yaitu “*Bagaimana meningkatkan Career Dvelopment dan Employee Empowerment serta Job Satisfaction terhadap Employee Performance.*” Sehingga pertanyaan penelitian (*question research*) yang muncul ialah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *Career Development* terhadap *Job Satisfaction* pada UMKM Tenun Troso di Kabupaten Jepara ?
2. Bagaimana pengaruh *Employee Empowerment* terhadap *Job Satisfaction* pada UMKM Tenun Troso di Kabupaten Jepara ?
3. Bagaimana pengaruh *Career Development* terhadap *Employee Performance* pada UMKM Tenun Troso di Kabupaten Jepara ?
4. Bagaimana pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Employee Performance* pada UMKM Tenun Troso di Kabupaten Jepara ?
5. Bagaimana pengaruh *Employee Empowerment* terhadap *Employee Performance* pada UMKM Tenun Troso di Kabupaten Jepara ?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ini dicapai pada penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisis apakah *Career Development* memberi pengaruh terhadap *Job Satisfaction* pada UMKM Tenun Troso di Kabupaten Jepara.
2. Untuk menguji dan menganalisis apakah *Employee Empowerment* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* pada UMKM Tenun Troso di Kabupaten Jepara.
3. Untuk menguji dan menganalisis apakah *Career Development* berpengaruh terhadap *Employee Performance* pada UMKM Tenun Troso di Kabupaten Jepara.
4. Untuk menguji dan menganalisis apakah *Job Satisfaction* berpengaruh terhadap *Employee Performance* pada UMKM Tenun Troso di Kabupaten Jepara.
5. Untuk menguji dan menganalisis apakah *Employee Empowerment* berpengaruh terhadap *Employee Performance* pada UMKM Tenun Troso di Kabupaten Jepara.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Di dalam penelitian ini, manfaat penelitian dibagi menjadi dua, yaitu manfaat praktis dan teoritis sebagai berikut :

### 1.4.1 Manfaat Praktis

#### a. Bagi Penelitian

Dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan referensi guna menambah ilmu pengetahuan khususnya yang berkaitan dengan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah atau yang sering disebut dengan UMKM sehingga teori yang didapat dalam perkuliahan dapat diterapkan secara langsung.

#### b. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan saran sekaligus informasi untuk perusahaan UMKM khususnya industri tenun troso dalam meningkatkan pendapatan usaha dan menentukan keputusan yang tepat untuk mencapai produktivitas kerja UMKM tenun troso di Kabupaten Jepara.

#### c. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat di jadikan sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang memiliki penelitian yang serupa dan mampu dikembangkan lagi.

### 1.4.2 Manfaat Teoritis

Hasil pada penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran mengenai *Career Development* Dan *Employee Empowerment* Serta *Job Satisfaction* Terhadap *Employee Performance* Pada UMKM Tenun Troso.