

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pada era globalisasi yang semakin dinamis menambah semakin banyaknya Industri Kecil Mikro (IKM) yang bermunculan yang bergerak dalam jenis usaha yang sama. Industri Kecil Mikro tersebut saling berlomba dalam merebut pangsa pasar agar dapat mempertahankan konsumennya untuk tidak berpaling kepada pesaing, tidak terkecuali Industri Kecil Menengah (IKM) batik. Persaingan bisnis batik yang ketat menuntut pemilik/pengusaha mampu melakukan proses manajemen usaha yang produktif dan seefisien mungkin serta dapat menghasilkan produk/jasa yang sesuai dengan preferensi pasar dengan standar kualitas yang lebih baik dibandingkan dengan pesaing. Para pemilik bisnis batik tidak cukup hanya memiliki keunggulan bersaing, akan tetapi dituntut untuk mampu menghasilkan produk yang memiliki daya saing yang tinggi dalam meningkatkan kinerja.

Persaingan yang semakin pesat dalam industri salah satunya industri kecil manufaktur tentunya menghadapi banyak tantangan dengan beberapa produk pesaing. Namun dalam menghadapi tantangan tersebut mempunyai kendala yaitu kendala intern dan kendala ekstern. Beberapa kendala intern adalah rendahnya kualitas SDM, lemahnya peningkatan akses dan pengembangan pasar, lemahnya permodalan, lemahnya struktur organisasi dan manajemen serta jaringan kerja sama yang masih minim dibandingkan pelaku ekonomi lainnya. Sedangkan

kendala ekstern dapat berupa akses sarana dan prasarana ekonomi yang belum mampu mendukung, iklim usaha yang belum kondusif dan terjadi persaingan yang tidak sehat. Oleh karena itu setiap pelaku industri mempunyai pemahaman mengenai cara efektif bagi pelaku industri kecil untuk meminimalisir kendala-kendala tersebut, sehingga dapat terus berkembang dan memiliki daya saing.

Pada suatu organisasi termasuk UKM diperlukan penilaian kinerja. Hal ini penting dilakukan karena dapat digunakan untuk tolak ukur keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya (Shiaw, May & Yin, 2015).. Agar kinerja organisasi atau perusahaan dapat meningkat, maka para pengusaha perlu memperhatikan Kapabilitas inovasi. Kapabilitas inovasi adalah usaha untuk menemukan, mengenali, dan menerapkan hal-hal baru yang bermanfaat bagi organisasi. Dengan kata lain, Kapabilitas inovasi merupakan proses mengubah ide-ide kreatif menjadi produk atau metode kerja yang berguna. Kapabilitas inovasi mampu mengubah individu dalam organisasi mampu mendayagunakan pemikiran dan keahliannya menjadi suatu produk serta bila didukung pembaharuan proses maka akan mendorong keberhasilan suatu organisasi. Individu yang mempunyai Kapabilitas inovasi tinggi akan mempunyai kemampuan dalam menghasilkan produk atau proses baru yang berguna bagi perusahaan (Kartono, 2020)

Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Harahap (2016) dan (Nurchahyo & Wikaningrum, 2020) yang menyatakan kualitas dan kuantitas kerja individu menjadi lebih baik ketika individu tersebut memiliki kemampuan berinovasi. Dengan kemampuan inovasi individu akan memunculkan inisiatif

untuk menghasilkan metode kerja yang lebih efektif dan efisien. Penelitian Aristanto (2017) yang menyatakan bahwa kemampuan inovasi dalam individu akan meningkatkan dan menghasilkan sesuatu yang baru pada peningkatan Kinerja SDM.

Sebagai upaya mengembangkan perusahaan agar terus berkembang dan mampu bersaing dengan perusahaan lainnya, perlunya peningkatan Kinerja SDM dan pemanfaatan potensi sumber daya yang ada. Cara yang bisa dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan Kinerja SDM yaitu dengan meningkatkan Kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional merupakan sebuah proses di mana para pemimpin dan pengikut saling menaikkan diri ketingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Para pemimpin transformasional mencoba menimbulkan kesadaran para pengikut dengan menyerukan cita-cita yang lebih tinggi dan nilai-nilai moral seperti kemerdekaan, keadilan dan kemanusiaan, bukan di dasarkan atas emosi seperti keserakahan, kecemburuan atau kebencian. Berbagai bukti empiris tersebut menunjukkan bahwa, kepemimpinan transformasional berhubungan erat dengan kinerja (Septyan, Musadieq, & Mukzam, 2017). Sejalan dengan penelitian Satriowati, Paramita, & Hasiholan (2016) dimana seorang pemimpin jika menginginkan kinerja yang optimal maka dalam pelaksanaannya mengelola suatu organisasi haruslah mempunyai nilai-nilai transformasional. Nilai-nilai inilah yang akan memotivasi dan menimbulkan kesadaran untuk mencapai hasil..yang..diinginkan.

Pertumbuhan batik begitu pesat sehingga memiliki prospek yang baik, namun apabila dilihat lebih lanjut tentang bisnis batik juga bertumbuh sangat

pesat sehingga pengusaha batik tradisional harus mampu menciptakan sesuatu yang inovatif jika tidak ingin terancam bisnis batiknya. Permasalahan yang sering dihadapi oleh usaha batik adalah kurangnya para UKM dalam melakukan inovasi yaitu dengan melakukan terobosan dan kreatifitas, baik dalam hal varian atau sesuatu yang baru. Kurangnya pemahaman UKM terhadap kekuatan dan kelebihan yang dimiliki pesaing tentu akan mempengaruhi dalam pengembangan usahanya. Dampak dengan tingginya persaingan akan membuat UKM batik yang gulung tikar. Dengan demikian agar UKM batik yang mampu bertahan pengusaha yang mampu menerapkan strategi dalam produksi. Berikut adalah data omset UMKM Batik di Pekalongan.

**Tabel 1.1**  
**Omset CV. Juragan Batik Pekalongan (dalam Rp)**

Bulan	Omset (Rp)	Persentase
Januari	32.940.476	-
Februari	34.470.238	4%
Maret	69.136.904	50%
April	59.026.190	-17%
Mei	58.344.761	-1%
Juni	54.866.666	-6%
Juli	47.636.011	-15%
Agustus	41.128.869	-16%
September	75.599.107	46%
Oktober	82.257.738	8%
Nopember	106.662.201	23%
Desember	124.003.570	14%

Sumber: CV. Juragan Batik Pekalongan, 2019

Berdasarkan Tabel 1.1 terlihat bahwa selama Januari-Desember omset CV. Juragan Batik Pekalongan rata-rata mengalami penurunan bulan April sampai Agustus dengan rata-rata penurunan 4%, akan tetapi pada bulan September hingga

Desember perlahan naik kembali dengan rata-rata 23%. Hal tersebut menunjukkan bahwa omset yang didapat belum sesuai harapan. Data pencapaian tersebut mengindikasikan bahwa karyawan yang bekerja di CV Juragan Batik belum mempunyai kinerja yang maksimal.

Karyawan yang belum mampu menyelesaikan target produksi merupakan salah satu indikasi dari Kinerja SDM yang belum maksimal. Kondisi ini mungkin dapat dipengaruhi oleh Kapabilitas inovasi, Kepemimpinan transformasional dan kepuasan karyawan dalam bekerja. Berdasarkan uraian tersebut, maka perlu dilakukan penelitian mengenai faktor yang mempengaruhi Kinerja SDM, yaitu Kapabilitas inovasi, Kepemimpinan transformasional dan Kepuasan kerja, sehingga penelitian ini mengambil judul: **“Peningkatan Kinerja SDM Melalui Kapabilitas inovasi Dan Kepemimpinan transformasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada CV. Juragan Batik Pekalongan)”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan, maka bagaimana cara meningkatkan Kinerja SDM melalui Kapabilitas inovasi dan Kepemimpinan transformasional dengan Kapabilitas inovasi sebagai variabel intervening, Sehingga pertanyaan penelitian (*question research*) yang dirumuskan pada penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh Kapabilitas inovasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Karyawan CV. Juragan Batik Pekalongan?

2. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan pada Karyawan CV. Juragan Batik Pekalongan?
3. Bagaimana pengaruh Kapabilitas inovasi terhadap Kinerja SDM Karyawan CV. Juragan Batik Pekalongan?
4. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan transformasional terhadap Kinerja SDM CV. Juragan Batik Pekalongan?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja SDM pada Karyawan CV. Juragan Batik Pekalongan?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis adanya pengaruh Kapabilitas inovasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Karyawan CV. Juragan Batik Pekalongan.
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis adanya pengaruh Kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan pada Karyawan CV. Juragan Batik Pekalongan.
3. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis adanya pengaruh Kapabilitas inovasi terhadap Kinerja SDM Karyawan CV. Juragan Batik Pekalongan.
4. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis adanya pengaruh Kepemimpinan transformasional terhadap Kinerja SDM CV. Juragan Batik Pekalongan.

5. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja SDM pada Karyawan CV. Juragan Batik Pekalongan.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang akan diperoleh dari penelitian yang akan dilaksanakan ini adalah :

1. Manfaat Teoritis
  - a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis, memperkuat penelitian sebelumnya, dan memberikan kontribusi untuk penelitian-penelitian dibidang manajemen sumber daya manusia.
  - b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan konseptual dan referensi bagi penelitian berikutnya.
2. Manfaat Praktis
  - a. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan pemikiran bagi Karyawan CV. Juragan Batik Pekalongan sebagai bahan informasi dan masukan guna mengambil suatu kebijakan pimpinan untuk meningkatkan Kinerja SDM.
  - b. Dapat menambah pengetahuan, meningkatkan keterampilan dan kemampuan peneliti tentang faktor yang berhubungan dengan kinerja sumber daya manusia dan menyelesaikan masalahnya.