

## **BAB I. PENDAHULUAN**

### **1.1.Latar Belakang Penelitian**

Usaha yang dilakukan oleh warga Negara memberi pengaruh terhadap perekonomian suatu Negara. Beberapa bantuan yang disalurkan oleh pemerintah, UKM dapat berkembang dengan pesat. Usaha yang di didirikan secara mandiri yang bisa diupayakan seorang pengusaha Usaha Kecil dan Menengah (UKM) yaitu dengan memilih jenis usaha yang sedang populer, strategi pengembangan yang itu dan bisa saja mendalami hobi sebagai salah satu memulai Usaha Kecil dan Menengah (UKM). Dengan berkembangnya UKM, tentunya tidak lepas dari campur tangan manusia. Kualitas dari Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal sangat penting untuk sebuah kesuksesan suatu perusahaan. Peningkatan kinerja SDM salah satunya yang menjadikan alasan terpenting yang bertujuan supaya perusahaan dapat menghadapi persaingan yang semakin ketat. Sumber Daya Manusia (SDM) mengacu pada kebijakan, praktik, dan system itu memengaruhi perilaku pegawai, sikap dan kinerja (Noe et al., 2000).

SDM menjadi peran terpenting dalam kesuksesan sebuah organisasi. Dengan adanya SDM yang mempunyai kualitas maka suatu perusahaan dapat berkompeten dalam bidangnya. Sumber daya manusia merupakan faktor utama sebuah organisasi atau perusahaan dalam melakukan aktivitas bisnisnya, oleh sebab itu perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan professional (Nopi Oktavianti, 2020)<sup>1</sup>. Kualitas suatu SDM dapat di katakan baik apabila mereka memiliki kinerja yang baik didasari atas pengetahuan yang diiringi kemampuan dan terampil dalam menjalankan tugasnya dengan baik dan tanggung jawab.

Usaha Kecil dan Menengah (UKM) berperan untuk mengurangi pengangguran dan menyerap tenaga kerja yang ada di suatu Negara dan sering kali dianggap sebagai penyelamat ekonomi disuatu Negara. Jika dilihat dari segi jumlahnya pegawai, Usaha Kecil dan Menengah (UKM) lebih sedikit

dibandingkan perusahaan besar. Tetapi bukan berarti bahwa UKM tidak membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Salah satunya pada Usaha Kecil dan Menengah (UKM) pembuatan furniture yang bergerak dibidang perdagangan. Dengan demikian, dalam suatu pekerjaan SDM harus memiliki keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan yang baik sehingga tujuan dari Usaha Kecil dan Menengah (UKM) dapat tercapai dengan kepuasan kerja yang maksimal. Berdasarkan data BPS pada 2018, bahwa Indonesia memiliki jumlah UMKM sekitar 64.194.057 (99.99%), dengan perincian : Usaha Mikro (UM) sebesar 63.350.222 (98.68%), Usaha Kecil (UK) sebesar 783.132 (1.22%), dan Usaha Menengah sebesar 60.702 (0.09%). Dan memiliki Usaha Besar (UB) sekitar 5.550 (0.01%). Dengan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar 99% unit bisnis di Indonesia adalah Usaha Kecil dan Menengah (UKM).

Mebel merupakan salah satu usaha andalan bagi Provinsi Jawa tengah, disamping usaha tekstil. Di Indonesia, usaha mebel sangat berpotensi besar bagi perekonomian di Indonesia. Tentunya juga memiliki daya tarik bagi masyarakat luar maupun dalam negeri. Suatu tujuan organisasi dapat dicapai mulai dari cara pegawainya bekerja, dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi pada pegawai maka akan berdampak pula terhadap kinerja pegawai tersebut. Tentunya disamping kepuasan kerja yang tercapai pasti ada kinerja yang maksimal. Tingkat keberhasilan melaksanakan tugas serta kemampuan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) juga sangat berpengaruh pada suatu UKM untuk menghadapi persaingan. Kinerja kerja karyawan yang sesuai dengan keinginan perusahaan akan mendorong kemajuan pada perusahaan serta dapat mencapai sasaran dan tujuan perusahaan (Nopi Oktavianti,2020)<sup>1</sup>.

Dalam usaha untuk melaksanakan tugas-tugas seorang SDM harus memiliki keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan. Keterampilan menurut Arifia Nurriqli dan Anthonius J. Karsudjono (2020) Keterampilan Kerja adalah para karyawan dalam menduduki jabatannya mempunyai kemampuan keterampilan secara teknis, keterampilan dalam hubungan kemanusiaan, dan keterampilan secara konseptual dengan indikatornya keterampilan teknis untuk kesesuaian

penempatan, keterampilan hubungan kemanusiaan, keterampilan konseptual, dan keterampilan yang disesuaikan dalam pekerjaan dan tugas<sup>2</sup>. Keterampilan merupakan suatu kemampuan yang berasal dari ide pikiran dan menghasilkan suatu kreatifitas yang bernilai dari hasil pekerjaan tersebut. Namun, apabila seorang menyelesaikan tugasnya dengan cepat dan belum mencapai target yang sesuai, maka dikatakan orang tersebut belum bisa dikatakan terampil. Dan sebaliknya apabila orang tersebut menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu dan sesuai target maka orang tersebut bisa dikatakan terampil. Keterampilan menjadi yang salah satu factor sebagai penunjang keberhasilan kinerja pegawai.

Seorang pegawai memiliki keterampilan dari kemampuan dan adanya pengetahuan. Namun, apabila pegawai tidak memiliki pengetahuan, mereka akan kesulitan dalam mengawali suatu pekerjaan dan sebaliknya. Jenis pengetahuan yang didapatkan seseorang beragam. Pengetahuan yang tidak didasari adalah pengetahuan yang merupakan hasil pemahaman dari melihat suatu objek yang sering dijumpai dalam kehidupan sehari-hari. Suatu pengetahuan tidak lepas dari ilmu, secara logis dan sistematis pengetahuan dapat diketahui melalui panca indera dan pengolahan pikiran. Untuk mendapatkan suatu pengetahuan, pegawai tentunya harus melewati proses belajar, mengamati, menganalisa dan mencari. Bisa saja di kehidupan sehari-hari kita dapat mengamati. Dengan adanya pengetahuan yang dimiliki, menjadikan lebih tau mana yang salah dan mana yang benar. Dan tentunya bisa membedakan antara objek satu dengan objek yang lain. Pengetahuan merupakan salah satu kunci sukses sebuah perusahaan. Sekarang menjadi tren ketenagakerjaan untuk menunjukkan bahwa proporsi yang signifikan terhadap kerja dan semakin berkembang dengan seiring dengan adanya pengetahuan pekerja. Pengetahuan adalah hasil dari daya ya setelah orang tersebut melakukan pengindraan jauh. Suatu pengetahuan berasal dari beberapa factor, yaitu tingkat pendidikan dan pengalaman. Dengan hal tersebut tingkat pendidikan, pengetahuan dan pengalaman dalam UKM yang rendah akan berpengaruh negative akan kinerja pegawai. Para pelaku UKM di wilayah Weleri, Kendal tingkat pendidikannya sangat bervariasi, tampak pada table berikut :

**Tabel 1. 1 Data Presentase Tingkat Pendidikan pada UKM**

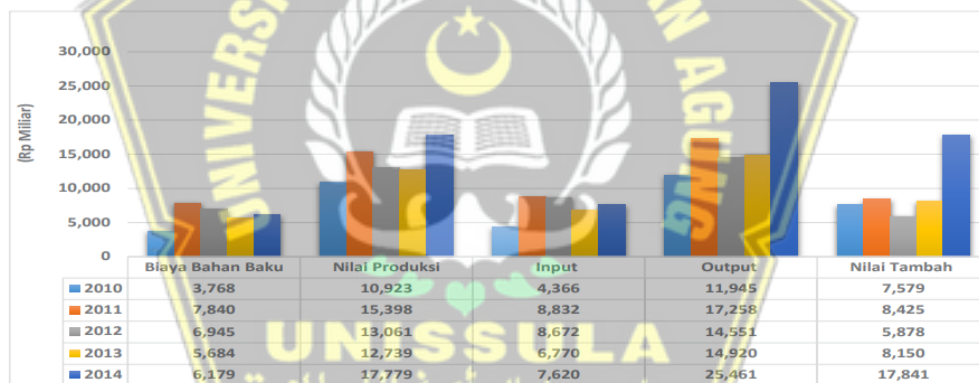
No	Kecamatan	Pendidikan Terakhir					Asal (Tempat Tinggal)			
		SD	SMP	SMA	PT	Tidak Sekolah	Jumlah	Kendal	Luar Kendal	Jumlah
1	Boja	35%	36%	21%	4%	4%	100%	81%	19%	100%
2	Limbangan	62%	19%	15%	2%	1%	100%	88%	12%	100%
3	Plantungan	51%	20%	10%	2%	16%	100%	94%	6%	100%
4	Kaliwungu	38%	18%	36%	5%	2%	100%	85%	15%	100%
5	Kaliwungu Selatan	40%	21%	32%	3%	4%	100%	76%	24%	100%
6	Pegandon	43%	25%	28%	3%	0%	100%	95%	5%	100%
Jumlah		45%	24%	22%	3%	5%	100%	87%	13%	100%

Sumber : Data UMKM Weleri, Kendal

Berdasarkan table 1.1 menunjukkan bahwa tingkat pendidikan yang ada pada Weleri, Kendal sangat bervariasi. Pada Kecamatan Boja presentase pendidikan terakhir pada tingkat pendidikan SD sebesar 35%, SMP sebesar 36% SMA sebesar 21%, Perguruan Tinggi sebesar 4%, dan tidak sekolah sebesar 4%. Di Kecamatan Limbangan tingkat pendidikan SD sebesar 62%, SMP sebesar 19%, SMA sebesar 15%, Perguruan Tinggi sebesar 2%, dan tidak sekolah sebesar 1%. Tingkat pendidikan pada Kecamatan Plantungan pada SD sebesar 51%, SMP sebesar 20%, SMA sebesar 10%, Perguruan Tinggi 2%, dan tidak sekolah 16%. Pada Kecamatan Kaliwungu SD sebesar 38%, SMP 18%, SMA sebesar 36%, Perguruan Tinggi 5%, dan tidak sekolah 2%. Di Kecamatan Kaliwungu Selatan tingkat pendidikan SD sebesar 40%, SMP 21%, SMA 28%, Perguruan Tinggi sebesar 3%, dan tidak sekolah 4%. Dan pada kecamatan Pegandon tingkat pendidikan SD sebesar 43%, SMP sebesar 25%, SMA sebesar 28%, Perguruan Tinggi sebesar 3%, dan tidak sekolah sebesar 0%. Pada table tersebut

membuktikan bahwa tingkat pendidikan pada Weleri, Kendal yang terendah ada pada tingkat Perguruan Tinggi yaitu dengan presentase sebesar 3% dan tingkat pendidikan tertinggi yaitu pada tingkat pendidikan SD sebesar 45%.

Dengan adanya SDM yang berkualitas, tentunya menghasilkan kinerja pegawai yang baik dan didasari atas keterampilan, kemampuan dan pengetahuan dari SDM tersebut. Berdasarkan data yang ada, dari Kementerian Perindustrian atau yang di sebut dengan Kemenperin (2017), industry furniture yang berbahan dasar kayu memiliki kinerja yang bagus. Nilai pertumbuhan produksinya selama periode 2010 – 2014 yaitu 67,7%. Nilai produksi kayu di 2010, sebanyak Rp 10,923 milyar dan pada ahun 2014 mengalami peningkatan menjadi Rp 17,779 miliar. Berikut merupakan gambar grafik yang menunjukkan kinerja indrustri furniture kayu di Indonesia pada periode 2010 – 2014 :



Sumber : Kemenperin (2017), diolah<sup>3</sup>

**Gambar 1. 1 Kinerja Industri Furnitur Kayu Indonesia pada 2010-2014**

Dengan adanya peningkatan kinerja pegawai, para pegawai merasakan adanya kepuasan dalam melaksanakan tugasnya. Kepuasan pegawai dikatakan tidak maksimal karena adanya perlakuan yang kurang sepadan akan prestasi kerja yang diraihinya, dedikasi, loyalitas maupun kejujuran yang dimiliki akan tiada apabila tidak ada penghargaan yang wajar dari perusahaan. Persoalan tersebut tentunya sulit diabaikan, bahkan sebaliknya bahwa kinerja pegawai dan kepuasan kerja pegawai memiliki peran terpenting dalam tercapainya sebuah keberhasilan suatu perusahaan.



Ketiga hal yang dimiliki SDM tersebut sangat berpengaruh penting bagi keberlangsungan Usaha Menengah dan Kecil (UKM) karena sebagai penggerak dan sehingga menjadi UKM yang unggul dan dapat bersaing dengan adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten. Menurut hasil penelitian dari Indri Tolo, Jantje L. Sepang, & Lucky O.H Dotulong (2016) menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara keterampilan kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga (Disopora) Manado<sup>4</sup>. Didukung dengan penelitian oleh (Mei Indrawati & Hidayat) bahwa keterampilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bojonegoro<sup>5</sup>. Tetapi berbeda dengan hasil penelitian dari salah satu peneliti, menyatakan bahwa secara keseluruhan Keterampilan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai yang penelitiannya pada PT. Tri Mustika Cocominaesa Febrio Lengkong, Victor P.K Lengkong & Rita N. Taroreh (2019)<sup>6</sup>.

Penelitian mengenai kepuasan kerja sudah banyak diteliti, namun dari penelitian tersebut didapati berbagai hasil yang belum konsisten. Dari hasil penelitian oleh (Nopi Oktavianti, 2020)<sup>1</sup> menyatakan bahwa antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai pada PT. DEW INDONESIA berpengaruh positif dan signifikan. Dan didukung dengan penelitian lainnya, yaitu penelitian oleh (Oxy Rindiantika Sari & Heru Susilo, 2018)<sup>7</sup> hasil analisis mengungkapkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pegawai PTPN X - Unit Usaha Pabrik Gula Modjopanggoong Tulungagung. Tetapi berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Annisa, 2017) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan masalah yang telah dijelaskan pada pemikiran latar belakang diatas, adanya perbedaan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu. Maka berdasarkan fenomena *gap* dan *research gap* tersebut peneliti mengangkat judul : **“Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja**

## **Sumber Daya Manusia (Sdm) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Ukm Mebel Weleri, Kendal, Jawa Tengah)”.**

### **1.2. Rumusan Masalah**

Bagaimana pengaruh Keterampilan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) dan Kepuasan Kerja (Studi Kasus UKM Mebel Weleri, Kendal, Jawa Tengah).

1. Bagaimana pengaruh antara keterampilan dengan kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) di UKM Mebel ?
2. Bagaimana pengaruh antara keterampilan dengan kepuasan kerja di UKM Mebel ?
3. Bagaimana pengaruh antara kepuasan kerja dengan kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) di UKM Mebel ?
4. Bagaimana peran Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi antara Keterampilan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) di UKM Mebel?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan untuk meneliti lebih dalam tentang pengaruh keterampilan terhadap kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) dengan kepuasan kerja. adapun rincian dari tujuan masalah dari penelitian ini, sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh positif dan signifikan antara keterampilan dengan kinerja Sumber Daya Manusi (SDM) di UKM Mebel .
2. Untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh positif dan signifikan antara keterampilan dengan kepuasan kerja di UKM Mebel.
3. Untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh positif dan signifikan antara dengan kepuasan kerja di UKM Mebel.

4. Untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi antara Keterampilan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) di UKM Mebel?

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah, sebagai berikut:

##### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

Dapat memperkaya pengetahuan tentang pengaruh keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan terhadap kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) dengan kepuasan kerja.

##### **1.4.2. Manfaat Praktis**

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran untuk meningkatkan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan terhadap kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) dengan kepuasan kerja.

