

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi saat ini terjadi persaingan bisnis yang sangat ketat. Para pebisnis kecil maupun besar harus memiliki kemampuan dan keunggulan persaingan yang tinggi agar dapat bertahan dan bersaing dengan bisnis lainnya. Era globalisasi yang terjadi saat ini memberikan peranan yang lebih besar pada inisiatif dan kreativitas yang dimiliki masyarakat melalui berbagai hal seperti teknologi informasi, transportasi, dan ekonomi yang ada di masyarakat (Widodo, 2016). Hal ini berarti bahwa suatu organisasi mesti menggunakan strategi teknologi terkini supaya bisa selalu mengikuti perkembangan saat ini. Persaingan dunia usaha yang semakin ketat saat ini menuntut setiap organisasi untuk selalu memperhatikan kebutuhan dan keinginan konsumen. Tuntutan tersebut pada akhirnya mengharuskan para pelaku usaha untuk memenuhi apa yang mereka harapkan dengan cara yang lebih memuaskan. Persaingan dalam dunia usaha juga mengharuskan untuk menunjukkan kualitas supaya eksistensi tetap berlanjut (Taroreh, 2014).

Manajemen perlu mengarahkan dan meningkatkan kreativitas karyawan. Perlu diperhatikan untuk memaksimalkan kinerja, secara internal mengetahui apa kreativitas karyawan sehingga kinerja dapat ditingkatkan. Namun, sekarang ini merupakan masa yang sulit bagi bidang usaha karena adanya pemberlakuan pembatasan kegiatan masyarakat untuk memberantas virus covid-19 yang

mengakibatkan semua pelaku usaha harus mencari cara agar tetap berjalan dengan baik.

Para pelaku usaha memutar otak mereka bagaimana caranya agar usaha mereka dapat bertahan di masa pandemi covid-19, mulai dari sisi pendapatan sampai kepada sisi kesehatan dan keselamatan kerja karyawan. Pandemi Covid-19 membuat semua bisnis di berbagai industri merosot dengan tajam, tetapi tetap saja manajemen perlu membuat perencanaan/planning.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam bidang/fungsi produksi, pemasaran, keuangan, ataupun karyawan. Semua manajer membuat segala sesuatunya terselesaikan melalui upaya-upaya lain, hal ini memerlukan sumber daya manusia yang efektif (Hartono, 2015). Definisi manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Hasibuan, 2017).

Tujuan perusahaan didirikan untuk mendapatkan keuntungan maksimal guna meningkatkan kekayaan pemilik saham, oleh karenanya perusahaan dituntut untuk melakukan produktivitas tinggi dengan mutu yang baik. Selain modal, sarana dan prasarana, teknologi, peraturan yang berlaku, di perusahaan atau organisasi memerlukan sumber daya yang berkualitas. Sumber Daya Manusia yang berkualitas akan memberikan kontribusi yang baik pula pada perusahaan, dengan perkembangan jaman saat ini banyak perusahaan bersaing atau berlomba-lomba

untuk mendapatkan keuntungan agar perusahaan dapat berkembang maka perusahaan dituntut untuk memiliki SDM yang bermutu.

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Hal ini berkaitan dengan kompetensi yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia yang berkualitas untuk dapat mencapai tujuan perusahaan (Hartono, 2015). Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia memiliki peran penting dalam suatu organisasi.

Peran Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi memiliki kedudukan yang penting pada pelaksanaan proses kerja organisasi dan pencapaian tujuan organisasi. Dalam pelaksanaannya, manusia dalam organisasi ini menjadi elemen utama dibandingkan dengan sumber daya yang lain. Tanpa adanya sumber daya manusia, sumber daya yang lain tentunya tidak akan bisa dimanfaatkan. Meskipun banyak faktor yang mempengaruhi organisasi seperti mesin-mesin modern, modal yang kuat, teknologi dan sistem yang canggih, tetapi tanpa adanya manusia yang menangani dan mengelolanya tidak akan berarti bagi perkembangan organisasi.

Untuk mencapai tujuan suatu organisasi, setiap organisasi tentu membutuhkan beberapa sumber daya untuk mencapainya. Sumber daya itu antara lain sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, dan sumber daya manusia. Diantara dari beberapa sumber daya tersebut, sumber daya yang dianggap paling penting adalah sumber daya manusia.

Dengan demikian dapat disimpulkan, tanpa sumber daya manusia sumber daya lainnya tidak akan efektif dan kurang bermanfaat dalam mencapai sebuah tujuan organisasi, Sumber daya manusia juga merupakan sebuah mitra yang turut menentukan tumbuh dan berkembangnya suatu organisasi.

Penelitian ini mengambil objek pada karyawan UMKM di seluruh Kota Semarang. Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) memiliki kontribusi yang sangat penting bagi pembangunan ekonomi suatu negara, sehingga UMKM saat ini tengah mendapatkan perhatian khusus. UMKM memiliki berbagai macam definisi. Menurut Kementerian Koperasi dan usaha kecil, definisi usaha kecil merupakan sebuah entitas bisnis yang memiliki kekayaan lebih dari 200 juta, tidak termasuk tanah dan bangunan serta memiliki penjualan tahunan sebesar 1 Milyar. Sementara itu, usaha menengah merupakan sebuah entitas bisnis yang memiliki kekayaan bersih antara 200 juta s.d 10 Milyar, tidak termasuk tanah dan bangunan. Selanjutnya menurut Badan Pusat Statistik (BPS) mendefinisikan UMKM berdasarkan jumlah pekerja dimana usaha kecil memiliki jumlah pekerja sebanyak 5 s.d 19 orang, sedangkan usaha menengah memiliki jumlah pekerja sebanyak 20 s.d 99 orang. Jika menurut *World Bank*, *Asian Development Bank* dan *United National Industrial Development Organization* mengategorikan UMKM sebagai berikut; (1) Usaha kecil mempunyai kurang dari 50 karyawan; (2) Usaha menengah mempunyai 50-199 karyawan; (3) Usaha besar mempunyai lebih dari 200 karyawan.

Berdasarkan Pasal 6 UU RI Nomor 20 Tahun 2008, mendefinisikan UMKM dengan beberapa kriteria yaitu usaha kecil memiliki kekayaan bersih lebih dari 50 juta-500 juta, tidak termasuk tanah dan bangunan, dengan penjualan tahunan lebih dari 300 juta s.d 2,5 Milyar; usaha menengah memiliki kekayaan bersih lebih dari 500 juta s.d 10 Milyar, tidak termasuk tanah dan bangunan, dengan penjualan tahunan 2,5 Milyar s.d 5 Milyar.

Alasan peneliti memilih objek tersebut karena menurut data yang di dapat dari KA. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas UMKM Kota Semarang, bahwa jumlah UMKM mengalami penurunan dari tahun ke tahun dan peneliti ingin meneliti faktor-faktor yang mengakibatkan menurunnya jumlah umkm tersebut. Peneliti ingin melihat apa faktor yang mempengaruhi menurunnya jumlah UMKM yang ada di Kota Semarang, peneliti mengambil beberapa faktor yaitu dengan melihat kreativitas, loyalitas kerja dan kerjasama tim dari karyawan.

Persaingan yang kuat antar UMKM yang ada di Kota Semarang, tentu saja menuntut agar setiap UMKM untuk mampu bersaing. Oleh karena itu, dalam menghadapi persaingan tersebut, setiap usaha dituntut untuk dapat memaksimalkan setiap potensi yang dimiliki, seperti teknologi, dan yang terpenting adalah sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya ini sangat penting untuk mencapai tujuan. Oleh karenanya tujuan setiap sumber daya manusia dalam perusahaan harus dijaga agar selaras dengan tujuan perusahaan.

Tabel 1.1

Jumlah UMKM di Kota Semarang

Tahun	Jumlah UMKM
2018	3839
2019	2674
2020	346

Sumber: KA. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas UMKM Kota Semarang

Penelitian ini menggunakan teori yang melandasi hubungan antara kerjasama tim dan kinerja karyawan adalah teori keseimbangan (*balance theory*) dari formasi kelompok. Teori ini menyatakan bahwa orang-orang tertarik satu sama lain pada dasar sikap-sikap yang serupa terhadap objek dan tujuan-tujuan yang relevan secara umum. Suatu kelompok akan produktif bila anggotanya memiliki kreativitas, pribadi yang baik serta mendapat dukungan dari manajemen dan dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Teori keseimbangan menyatakan kerjasama tim berhubungan langsung dengan kinerja karyawan (Luthans, 1995:247) dalam penelitian Poernomo (2006).

Berawal dari penelitian terdahulu maka peneliti melakukan pengembangan dari penelitian (Muhti dkk, 2017) menggunakan variabel kerjasama tim dan kreativitas dan menambahkan variabel loyalitas kerja. Alasan mengapa penulis menambahkan variabel tersebut karena loyalitas kerja yang baik akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan dalam bekerja. Alasan penulis memilih ketiga variabel adalah karena penelitian mengenai pengaruh terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan, namun hasil dari penelitian tersebut tidak memberikan konsistensi yang signifikan, penelitian yang dilakukan oleh Muhti dkk (2017) tersebut mengemukakan bahwa kerjasama tim tidak berpengaruh terhadap

kinerja karyawan UD. Agro Inti Sejahtera Jember. Penelitian yang dilakukan oleh Azzahra (2016) menyatakan bahwa kreativitas tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur. Penelitian yang dilakukan oleh Tamba dkk (2018) mengemukakan bahwa loyalitas karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado.

Berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan terkait menurunnya jumlah UMKM di Kota Semarang pada umumnya diwarnai oleh lemahnya kemampuan para pelaku usaha dalam memprediksi atau membaca lingkungan internal dan eksternal. Dalam faktor internal permasalahan muncul dari kurangnya kreativitas dengan hal-hal yang baru sehingga mempengaruhi suatu kinerja karyawan. Kreativitas menghubungkan dan merangkai ulang pengetahuan dalam pikiran-pikiran manusia yang membiarkan dirinya untuk berfikir secara lebih bebas dalam membangkitkan hal-hal baru, atau menghasilkan gagasan-gagasan yang mengejutkan pihak lain dalam menghasilkan hal yang bermanfaat. Sebagian besar UMKM di Kota Semarang banyak pengusaha yang tidak mengembangkan kreativitasnya dalam membuat hal produk baru sehingga tidak memberikan hal yang baru dan menarik kepada konsumen. Para konsumen hanya diberikan produk yang sudah ada yang membuat para konsumen merasa bosan dengan produk-produk yang sudah ada.

Kreativitas merupakan hal penting bagi organisasi, karena kreativitas tidak hanya membantu organisasi menjadi lebih efisien dan responsive terhadap kinerja, tetapi juga membantu organisasi beradaptasi dengan perubahan (Dama, 2018).

Kreativitas pada pengembangan gagasan atau inspirasi ide merupakan kreativitas yang tak terbatas, yang termasuk kreativitas dalam pengembangan keputusan maupun pemecahan masalah. Karyawan seperti inilah yang diperlukan oleh suatu perusahaan agar tidak kalah bersaing dalam kompetisi bisnis. Terbentuknya iklim yang mendorong sikap dan perilaku proaktif, kreatif, dan inovatif akan membawa manusia dan organisasi kepada kekuatan yang sangat besar untuk menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi di dalam organisasi. Keahlian merupakan dasar dari pengembangan kreativitas. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2013) menyatakan bahwa kreativitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bagian Teknisi pada PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) Area Bojonegoro dan penelitian dari Fitriansyah dkk, (2020) menyatakan bahwa kreativitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Mahakam berlian Samjaya.

Selain itu dalam sebuah organisasi selain karyawan menyadari bahwa kreativitas merupakan kunci keberhasilan, akan lebih baik jika kreativitas tersebut diimbangi dengan loyalitas kerja yang baik. Sebagian besar permasalahan yang terjadi pada UMKM di Kota Semarang adalah dimana kurangnya tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan yang dimiliki atau karyawan belum bisa mencintai pekerjaannya sendiri. Hal tersebut dapat dilihat dari beberapa karyawan yang selalu meninggalkan ruangan kerja atau pekerjaannya tanpa menyelesaikan tugas yang harusnya diselesaikan saat itu juga. Berhubung betapa sangat pentingnya sebuah loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan UMKM di Kota Semarang, maka hal ini sangat penting untuk diperhatikan agar loyalitas kerja karyawan dapat tertanam

dengan baik pada diri masing-masing karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat dan perusahaan dapat mencapai target yang diinginkan.

Secara umum loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik Hasibuan (2013). Pradana (2015) bahwa loyalitas merupakan sikap mental yang ditunjukkan pada perusahaan, karyawan yang loyal sangat dihargai oleh perusahaan untuk kelangsungan perusahaannya dalam menentukan maju mundurnya perusahaan di masa mendatang. Saputra dkk (2016) melakukan penelitian perihal loyalitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Sun Star Motor Cabang Negara. Sausan (2020) menyatakan bahwa loyalitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan.

Adapun masalah-masalah lain yang terjadi dalam karyawan UMKM di Kota Semarang yaitu kerjasama tim yang belum begitu maksimal, yaitu kurangnya interaksi di dalam kelompok, sering terjadinya perbedaan pendapat, serta adanya ketidak kompakkan kerjasama tim seperti: tidak mau saling membantu menyelesaikan pekerjaan, tidak merasa senasib sepenanggungan, anggota tim tidak saling menyukai, beban tidak dibagi untuk satu tujuan bersama, tidak saling mengerti, perbedaan pendapat, dan tidak mendukung satu sama lain. Masalah-masalah yang terjadi di lapangan tersebut mengakibatkan seringkali terjadi keterlambatan dalam melaksanakan pekerjaan akibatnya target penyelesaian tugas sulit untuk terealisasi. Jika perusahaan tidak memiliki kerja sama yang kuat antara

divisi satu dengan divisi lainnya, maka hasil dari kerjanya tidak akan memuaskan dan tidak efisien (tepat waktu).

Pekerjaan organisasi tidak akan terlaksana jika para anggota organisasi atau perusahaan tidak bekerja sama secara selaras. Dejanaz (2006) mendefinisikan teamwork adalah kemampuan individu untuk melakukan kerjasama dengan baik dalam mencapai maksud dan tujuan tim serta para anggotanya mampu berpartisipasi di dalam tim dan memperoleh kepuasan di dalam tim tersebut, dengan ciri memiliki tujuan, memahami peran dan tugas, saling percaya dan mendukung serta bertanggungjawab dalam menjalankan tugas-tugas untuk mencapai tujuan bersama. Kerja sama kelompok sangat diperlukan guna meningkatkan efisiensi kerja baik itu di dalam perusahaan, swasta maupun pemerintahan. Hasil penelitian yang dilakukan Panggiki dkk, (2017) kerjasama tim berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera Ratulangit dan Sinuhaji (2020) menyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Sumitomo Batamindo Industri Park.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka penulis melakukan penelitian perihal pengaruh kreativitas, loyalitas kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan UMKM di Kota Semarang.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas maka didapatkan perumusan masalah, sebagai berikut:

- a. bagaimana kreativitas mempengaruhi kinerja karyawan UMKM Kota Semarang?
- b. bagaimana loyalitas kerja mempengaruhi kinerja karyawan UMKM Kota Semarang?
- c. bagaimana kerjasama tim mempengaruhi kinerja karyawan UMKM Kota Semarang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan penelitian ini adalah:

- a. untuk menguji dan menganalisis pengaruh kreativitas terhadap kinerja karyawan UMKM di Kota Semarang.
- b. untuk menguji dan menganalisis pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan UMKM di Kota Semarang.
- c. untuk menguji dan menganalisis pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan UMKM di Kota Semarang.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah:

1. Manfaat Secara Teoritis

Hasil penelitian ini bermanfaat untuk memperkaya studi tentang manajemen, khususnya mengenai pengaruh kreativitas, loyalitas kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan, serta sebagai bahan referensi bagi peneliti mendatang yang ingin mengkaji masalah yang sama.

2. Manfaat Secara Praktis

Hasil penelitian ini bertujuan untuk dapat memberi masukan yang berarti bagi para pelaku UMKM, terutama mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pengaruh kreativitas, loyalitas kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan apakah dengan adanya covid-19 ini banyak karyawan yang terkena dampaknya dan akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

3. Manfaat Organisasional

Manfaat organisasional dalam penelitian ini diharapkan Bagi Universitas Stikubank Semarang, berguna untuk pertimbangan atau referensi dalam karya-karya ilmiah serta sebagai sumbangsih kepastakaan di Universitas Stikubank Semarang atau pihak lain yang membutuhkan