# BAB I
# PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang Masalah

Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) adalah sektor ekonomi nasional yang strategis dan menyangkut hidup orang banyak sehingga menjadi tulang punggung  Nasional. Persaingan dalam dunia bisnis pada saat ini sangat dirasakan oleh para pelaku UMKM. Bahwa UMKM menjadi salah satu pendorong pembangun ekonomi, termasuk Negara Indonesia. Sektor UMKM menjadi penyongkong terciptanya pertumbuhan ekonomi dan mampu mengurangi tingkat pengangguran di Indonesia, yang berarti UMKM telah membantu Negara atau pemerintah dalam penciptaan lapangan kerja (Fadhilah et al., 2015).

Dalam sejarah Batik di Indonesia menjabarkan Batik dari Indonesia terkenal dengan corak dan pola tradisionalnya, batik dalam proses cap maupun dalam bentuk tulisanya. Bahan-bahan yang dipergunakan untuk pewarnaan masih tetap memakai bahan-bahan dalam Negri seperti slogan Jawa yang sudah terkenal dari dahulu (Edi Mustopa, 2018).

Salah satu masalah yang sedang dihadapi Indonesia saat ini  adalah pandemi virus *COVID-19*. Indonesia yang didominasi oleh keberadaan UMKM terdampak secara serius tidak hanya pada aspek total produksi dan nilai perdagangan akan tetapi juga pada jumlah tenaga kerja yang harus kehilangan pekerjaannya karena pandemi. Dengan adanya pandemi

menyebabkan turunnya kinerja dari sisi permintaan (konsumsi dan daya beli masyarakat) yang akhirnya berdampak pada sisi suplai yaitu pemutusan hubungan kerja (Sunarto, 2020).

Industri batik di Kota Surakarta salah satunya di Kampung Batik Laweyan mengalami perkembangan, tetapi akhir-akhir tahun ini juga mengalami penurunan yang disebabkan adanya *COVID-19*. Hal ini dapat di lihat dari omzet penjualan dan kurangnya wisatawan yang berkunjung untuk berbelanja batik sekaligus belajar membatik sehingga terjadi tidak hanya di Laweyan ada juga di Kauman (Edi Mustopa, 2018).

Pengusaha dituntut untuk dapat bersaing di era globalisasi saat ini, mulai dari menghasilkan produk yang berkualitas sampai pada optimalisasi pengelolaan sumber daya manusia dan modal lain yang dimilikinya. Perusahaan melaksanakan berbagai macam strategi agar dapat menghasilkan keuntungan dalam jangka pendek dan mencapai keberlanjutan usaha dalam jangka panjangnya. UMKM merupakan sektor yang terus setiap tahun semakin bertambah dan mampu bertahan dalam bersaing dengan sektor industri usaha lainnya (Widiastuti, 2019).

Sumber daya manusia yang ada di organisasi UMKM, dituntut untuk mampu menguasai perkembangan teknologi yang begitu cepat serta mematuhi penerapan protokol kesehatan, serta responsif dan tanggap terhadap kehidupan tatanan normal baru. Sumber daya manusia adalah penentu jalannya organisasi sekaligus sebagai pihak terhadap pengambilan

keputusan terkait keberlangsungan dan kesuksesan organisasi tersebut (Yuliansyah, 2021).

Pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas dan efektif. Selain itu, kompeten, memiliki keterampilan, memiliki kemampuan dan kemauan untuk belajar dan memimpin, dan mampu menciptakan sumber daya manusia dan berkolaborasi dengan orang lain atas dasar yang sama, daripada bertindak seperti sesuatu untuk mereka. Pengelolaan sumber daya manusia adalah proses pengelolaan dan mengeluarkan kemampuan profesional untuk tujuan peningkatan kinerja melalui pengembangan organisasi dan pelatihan serta pengelolaan personel (Sunarto, 2020).

Pengelolaan sumber daya manusia didasarkan pada keyakinan bahwa organisasi adalah identitas buatan manusia yang mengandalkan keahlian manusia untuk menetapkan dan mencapai tujuan mereka dan para profesional pengelolaan sumber daya manusia adalah pendukungnya individu dan kelompok, proses kerja dan integritas organisasi. Beberapa model pengelolaan sumber daya manusia menentukan serangkaian praktik yang jika dikejar, kemungkinan besar akan berkontribusi pada manusia, akumulasi modal dimana organisasi dapat membangun keunggulan kompetitifnya (Amrullah, 2019).

Kreativitas organisasi dalam pemanfaatan dan pengelolaan sumber daya manusia juga mendorong perkembangan aktivitas ekonomi kreatif. Industri kreatif banyak diasosiakan dengan UMKM karena banyak pelaku industri kreatif berbentuk *start-up business*, yaitu pelaku usaha yang baru

memulai usaha. Perkembangan industri kreatif di Indonesia memberikan kontribusi yang cukup signifikan terhadap perekonomian dan penyerapan tenaga kerja, serta memiliki peranan penting dalam pemberdayaan sumber daya manusia. (Syafruddin, 2021)

Salah satu aspek untuk kreativitas adalah pendorong (*press)* yaitu bakat kreatif jika ada dorong dan dukungan dari lingkungannya. Kreativitas dapat dipengaruhi secara eksternal yaitu faktor yang berasal dari luar individu yang bersangkutan yaitu keamanan dan kebebasan psikologis, sarana atau fasilitas terhadap penghargaan bagi yang kreatif, adanya waktu bebas yang cukup dan kesempatan untuk menyendiri, dorongan untuk melakukan berbagai eksperimen dan kegiatan-kegiatan kreatif, dorongan untuk mengembangkan diri (Dani & Mujanah, 2021).

Fasilitas dan penghargaan bagi karyawan bisa berupa komensasi dalam bentuk fisik (gaji, upah, insentif dan tunjangan) ataupun non fisik (jenjang karir dan kondisi lingkungan). Maka secara tidak langsung dapat mempengaruhi pemikiran kreatif yang dimiliki. Kompensasi yang sesuai secara tidak langsung dapat berpengaruh sehingga karyawan membuat ide-ide baru. Semakin sesuai hasil yang dikerjakan dengan kompensasi yang didapat, maka tidak dapat menutup kemungkinan bahwa kreativitas akan semakin meningkat (Amalia, 2020).

Kinerja organisasi merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan konstribusi pada ekonomi. Kinerja organisasi adalah tentang

apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakan. Kinerja organisasi merupakan masalah yang sentral dalam kehidupan sebuah organisasi, karena sebuah organisasi akan mampu mencapai tujuan atau tidak, sangat tergantung pada sebaik apa kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawannya (Maulida, 2021).

Kemampuan berinovasi *(Innovation Capability*) diperlukan karena ide-ide yang terus lahir disebuah perusahaan dan menjadi sangat banyak seiring dengan meningkatnya pengetahuan termasuk belajar dari pengalaman maka tingkat inovasi yang dihasilkan akan lebih meningkat, dimana dari hasil pengelolaan pengetahuan akan menghasilkan beragam ide baru. Salah satu faktor yang dapat mendukung tercapainya kemampuan berinovasi adalah iklim inovasi dan visi dimana perusahaan memberi dukungan nyata untuk terwujudnya suasana inovasi (Ranto, 2015).

Berdasarkan latar belakang diatas, adanya perbedaan hasil penelitian sebelumnya. Oleh karena itu penulis, mencoba penelitian dengan menguji **"Pengaruh Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Kreativitas Organisasi terhadap Kinerja Organisasi dengan *Innovation Capability* sebagai Variabel *Intervening* pada Usaha Batik di Kota Surakarta".**

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang ada, maka rumusan masalah yang muncul sebagai berikut :

1. Apakah pengelolaan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada usaha batik di Kota Surakarta?
2. Apakah kreativitas organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada usaha batik di Kota Surakarta?
3. Apakah kreativitas organisasi berpengaruh terhadap *innovation capability* pada usaha batik di Kota Surakarta?
4. Apakah pengelolaan sumber daya manusia berpengaruh terhadap *innovation* capability pada usaha batik di Kota Surakarta?
5. Apakah *innovation capability* berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada usaha batik di Kota Surakarta?
6. Apakah pengelolaan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada usaha batik di Kota Surakarta melalui *innovation capability*?
7. Apakah kreativitas organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada usaha batik di Kota Surakarta melalui *innovation capability*?

## C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Menganalisis pengelolaan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada usaha batik di Kota Surakarta.
2. Menganalisis kreativitas organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada usaha batik di Kota Surakarta.

3. Menganalisis kreativitas organisasi pengaruh terhadap *innovation capability* pada usaha batik di Kota Surakarta.
4. Menganalisis pengelolaan sumber daya manusia berpengaruh terhadap *innovation capability* pada usaha batik di Kota Surakarta.
5. Menganalisis pengaruh *innovation capability* terhadap kinerja organisasi pada usaha batik di Kota Surakarta.
6. Menganalisis pengelolaan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada usaha batik di Kota Surakarta melalui *innovation capability*.
7. Menganalisis kreativitas organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada usaha batik di Kota Surakarta melalui *innovation capability.*

## D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan diatas, adapun manfaat yang diharapkan adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

   Memberikan referensi informasi tambahan pengetahuan manajemen operasional, terkhusus untuk lebih dalam lagi mengkaji mengenai Pengaruh Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Kreativitas Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Dengan *Innovation Capability* Sebagai Variabel *Intervening.*

2. Manfaat Praktis

   a. Bagi Pelaku Usaha Batik di Kota Surakarta

Melalui penelitian ini diharapkan bisa menjadi acuan bagi pelaku usaha batik di Kota Surakarta dalam upaya meningkatkan sumber daya manusia yang dimiliki, sehingga terciptanya kinerja organisasi yang optimal. Usaha Batik di Kota Surakarta bisa menciptakan, pengelolaan sumber daya manusia bisa menerapkan praktik berbagai pengetahuan yang dimiliki sehingga memungkinkan terciptanya inovasi.

b. Manfaat Bagi Karyawan Usaha Batik di Kota Surakarta

Dengan penelitian ini diharapkan seluruh karyawan Usaha Batik di Kota Surakarta mampu meningkatkan kinerja dan menciptakan kemampuan berinovasi. Melalui hal tersebut tidak sedikit peluang organisasi dapat terus mengembangkan pengelolaan sumber daya manusia yang dapat mengantarkan pada hasil kinerja organisasi yang optimal.

c. Manfaat Bagi Peneliti

Melalui penelitian ini, peneliti bisa menangkap bahwa kinerja organisasi bisa dipengaruhi oleh bermacam faktor, seperti pengelolaan sumber daya manusia dan praktik berbagai pengetahuan dan inovasi sebagai variabel *intervening.*

d. Bagi Pelanggan

Melalui penelitian ini, Usaha Batik di Kota Surakarta dapat memberikan kualitas juga pelayanan sesuai dengan ekspektasi yang diharapkan pelanggan. Dengan begitu, pelanggan akan mendapatkan

kepuasan tersendiri terciptanya hubungan timbal balik antara Usaha Batik di Kota Surakarta dengan pelanggan.

e. Bagi Usaha Lainnya

Memberikan tambahan informasi bagi industri-industri Usaha Kecil Menengah di Kota Surakarta dalam menyusun strategi-strategi yang bisa digunakan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja organisasi melalui kemampuan berinovasi.

## E. Sistematika Penulisan Skripsi

Penulisan skripsi ini agar mudah dipahami, maka dibuat sistematika penulisan skripsi sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan masalah, manfaat penelitian serta sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini diuraikan tentang teori dan penelitian terdahulu yang relevan dengan pengaruh pengelolaan sumber daya manusia dan kreativitas organisasi terhadap kinerja organisasi dengan *innovation capability* sebagai variabel *intervening.*

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas tentang jenis penelitian, definisi operasional dan pengukuran data, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas hasil penelitian dengan melakukan analisis data dan pembahasan. Pembahasan meliputi karakteristik responden, analisis data dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian keterbatasan penelitian serta saran-saran yang perlu diajukan penulis sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN