

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi persaingan yang semakin kompetitif, suatu perusahaan dalam menjalankan bisnisnya sangat membutuhkan yang namanya sumber daya, dan salah satu dari sumber daya yang dibutuhkan oleh perusahaan yaitu sumber daya manusia yang berupa karyawan. Karyawan merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting untuk perusahaan, karena memiliki kemampuan, kualitas dan kuantitas yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk dapat membantu mencapai tujuannya.

Oleh karena itu, sumber daya manusia menjadi perhatian bagi suatu perusahaan, dan tentu saja sumber daya manusia mempunyai suatu kebutuhan yang dibutuhkan untuk dapat menjadi suatu pendorong agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik., karena peran dan fungsinya yang penting dalam suatu perusahaan. Adapun berberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yang dapat diperhatikan yaitu Kesejahteraan Karyawan, Kreativitas Karyawan dan Kepuasan Kerja.

Menurut Afandi (2018) dalam (Anas Nuruzzaman, L. Baroroh, R. Audina., 2021) Kinerja Karyawan adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang ataupun dalam bentuk kelompok pada suatu perusahaan yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan dalam upaya pencapaian suatu

tujuan organisasi secara ilegal serta tidak melanggar hukum dan juga tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Dalam melakukan pengelolaan sumber daya manusia kinerja Karyawan akan mempengaruhi kinerja suatu organisasi, untuk itu agar dapat memenangkan persaingan perusahaan harus berupaya untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Undang-undang No. 20 Tahun 2008 menjelaskan bahwa Usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) adalah suatu perusahaan kecil yang dimiliki serta dikelola oleh seseorang ataupun dimiliki oleh sekelompok kecil orang dengan jumlah pendapatan tertentu. Pada usaha UMKM juga dapat dibedakan pula menjadi tiga jenis usaha yaitu usaha mikro, kecil dan menengah, dimana memiliki definisi dan kriteria yang berbeda pada setiap usaha. UMKM memiliki peran besar dalam bidang industri maupun pada ekonomi negara, seperti untuk lapangan kerja tercipta mayoritas terbuka dan ada karena adanya UMKM. Seperti halnya kondisi yang sedang terjadi pada tahun 2020, dimana seluruh dunia sedang dilanda Pandemi *Covid-19* dengan rentan penyebaran yang sangat cepat. Sehingga pada saat memasuki masa menuju *new normal*, UMKM mengalami masalah dalam usaha yang dimiliki.

Informasi yang didapat dari berita online Surabaya.tribunnews yang disampaikan oleh Bapak Anim Falahuddin (2020) selaku salah satu pemilik usaha UMKM sektor pangan yaitu penjual olahan bandeng mengalami masalah dalam usaha yang dijalani, yaitu dimana usaha makanan olahan bandeng mengalami penurunan dalam hal penjualan. Bapak Anim menjelaskan bahwa mengalami

kesulitan dalam penjualan barang olahannya sehingga pendapatannya menurun hingga 60%.

Informasi lain didapatkan dengan melakukan wawancara dari salah satu pemilik usaha UMKM di Gresik yaitu Bapak Rifqi Dwi Fatmawan (2022) yang menjelaskan bahwa pada saat *Covid-19* pemilik usaha mengalami kerugian yang disebabkan oleh beberapa hal seperti penurunan jumlah pembeli, pembatasan jam operasional dan pembatasan tempat duduk. Sehingga hal tersebut membuat pendapatan yang didapatkan mengalami penurunan.

Pada dampak *Covid-19* yang terjadi menimbulkan kesulitan bagi para pengusaha UMKM maupun karyawannya, sehingga Kinerja Karyawan menurun pada usaha UMKM. Dikarenakan hal tersebut berdampak pada karyawan yang diberhentikan sementara selama *Covid-19*, lalu karyawan yang tidak berkembang dikarenakan pelanggan yang berkurang sehingga tidak dapat mengembangkan ide yang dimiliki.

Menurut Abdullah et al., (2021) menyatakan hasil penelitian mengungkapkan bahwa kesejahteraan perawat memiliki efek positif pada Kinerja Karyawan. Perusahaan maupun pemerintah dapat mengupayakan kebijakan Kesejahteraan Karyawan guna membangun Kinerja Karyawan agar lebih baik untuk mencapai tujuan. Dengan banyaknya kebijakan Kesejahteraan Karyawan yang dapat bermanfaat bagi karyawan akan bermanfaat juga untuk perusahaan maupun pemerintah. Seperti halnya dengan karyawan UMKM di mana semakin banyaknya kebijakan kesejahteraan yang diterima oleh karyawan, maka akan mendorong Kinerja Karyawan UMKM untuk dapat mencapai tujuannya.

Menurut Zebua et al., (2021) Kreativitas adalah suatu kemampuan untuk dapat membuat kombinasi-kombinasi baru yang mempunyai suatu makna sosial. Menurut (Lengkey et al., 2021) Kreativitas didefinisikan sebagai kemampuan untuk berimajinasi dan menghasilkan suatu ide-ide baru dengan mengombinasikan, mengubah maupun menerapkan ide yang sudah ada dengan cara yang belum terpikirkan sebelumnya. Menurut (Halid, 2020) menyatakan bahwa kreativitas berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Kreativitas Karyawan terpengaruh oleh suasana kerja yang berisi kebebasan, aturan yang jelas dan ketersediaan sumber daya yang dapat diakses. Meningkatnya kreativitasnya karyawan yang mampu menghadapi kondisi kerja yang kompleks berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga kreativitas memberikan ruang bagi karyawan untuk berkembang sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Kreativitas merupakan hal yang penting untuk dimiliki oleh setiap karyawan, dimana adanya kreativitas dapat membantu untuk pengembangan diri yang akan selalu meningkat serta menambah keahlian pada setiap karyawan. Dalam konteks kreativitas, tidak terlepas dari bagaimana cara seseorang memperoleh ide serta gagasan untuk mencapai kreativitas. Seperti halnya dengan karyawan UMKM di mana jika karyawan diberikan kebebasan dalam menyarankan ide baru maka akan mendorong Kinerja Karyawan UMKM untuk dapat mencapai tujuannya.

Kepuasan Kerja mengarah pada suatu kondisi ketika setiap karyawan secara emosional yang dapat menikmati hasil pekerjaan dan kinerjanya (Shaikh, 2012) dalam (Kurniawan, 2021). Menurut (Hidayah & Tobing, 2018) Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Karena Kepuasan Kerja merupakan

persepsi karyawan mengenai bagaimana kemampuan dan harapan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Kepuasan Kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi terhadap karakteristiknya. (Hidayah & Tobing, 2018) Kepuasan Kerja juga dapat diukur sebagai suatu wujud kesejahteraan yang dicapai oleh setiap karyawan. Jika karyawan tidak sejahtera dalam bekerja maka akan tercermin pada kinerjanya yang rendah serta Kepuasan Kerja dapat muncul kepada setiap karyawan yang menyesuaikan kebutuhan karyawan yang berbeda (Kurniawan, 2021). Seperti halnya dengan karyawan UMKM di mana jika karyawan tersebut merasa puas atas kesejahteraan yang didapatkan di tempat kerja, maka akan mendorong Kinerja Karyawan UMKM untuk dapat mencapai tujuannya.

Dari uraian dari latar belakang di atas yang telah dipaparkan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap kinerja pada Karyawan UMKM di Gresik. Hal ini dilakukan untuk dapat melihat kesejahteraan yang dirasakan oleh karyawan serta kebebasan karyawan dalam menyuarakan kreativitas di tempat kerja dan Kepuasan Kerja dari karyawan UMKM di Gresik. Dengan ini maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan menggunakan judul **“PENGARUH KESEJAHTERAAN KARYAWAN, KREATIVITAS KARYAWAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UMKM DI GRESIK”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, berikut adalah beberapa rumusan masalah yang terdapat pada penelitian ini :

1. Apakah Kesejahteraan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan UMKM di Gresik?
2. Apakah Kreativitas Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan UMKM di Gresik?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan UMKM di Gresik?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan perumusan masalah diatas. Maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah :

1. Menguji atau menganalisis signifikansi pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan UMKM di Gresik.
2. Menguji atau menganalisis signifikansi pengaruh Kreativitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan UMKM di Gresik.
3. Menguji atau menganalisis signifikansi pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan UMKM di Gresik.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dikemukakan diatas, maka manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan untuk dapat lebih memperhatikan Kinerja Karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja di perusahaan.

2. Bagi Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi mahasiswa yang membutuhkan penelitian untuk mendukung teori dalam ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait Kesejahteraan Karyawan, Kreativitas Karyawan dan Kepuasan Kerja.

3. Bagi Pembaca

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk dapat menambah wawasan mengenai pengelolaan dalam sumber daya manusia.

4. Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu mengembangkan pengetahuan serta dapat memberikan bukti nyata mengenai pengaruh Kesejahteraan Karyawan, Kreativitas Karyawan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dibuat untuk mempermudah penulis dalam menyusun skripsi, dari penelitian ini dibagi dalam lima bab yaitu :

BAB I PENDAHULUAN

Berisi uraian tentang latar belakang mengenai Kinerja Karyawan. Dengan menggunakan faktor yang dapat mempengaruhinya seperti Kesejahteraan Karyawan, Kreativitas Karyawan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Pada bab I ini berisikan rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian dan manfaat penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini membahas tentang penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian sekarang dan landasan teori-teori yang berhubungan dengan permasalahan yang sedang diteliti serta kerangka pemikiran serta hipotesis yang digunakan.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang penjelasan metode penelitian yang digunakan meliputi pengukuran variable, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, data dan metode pengumpulan data, serta teknik analisis data yang digunakan.

BAB IV GAMBARAN SUBYEK PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

Penjelasan tentang populasi dari hasil penelitian serta aspek-aspek sampel penelitian yang akan dianalisis. Pada bab ini terdiri dari gambaran subyek penelitian, analisis data, dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Penutup yang berisi tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian, serta saran berdasarkan hasil penelitian.