

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

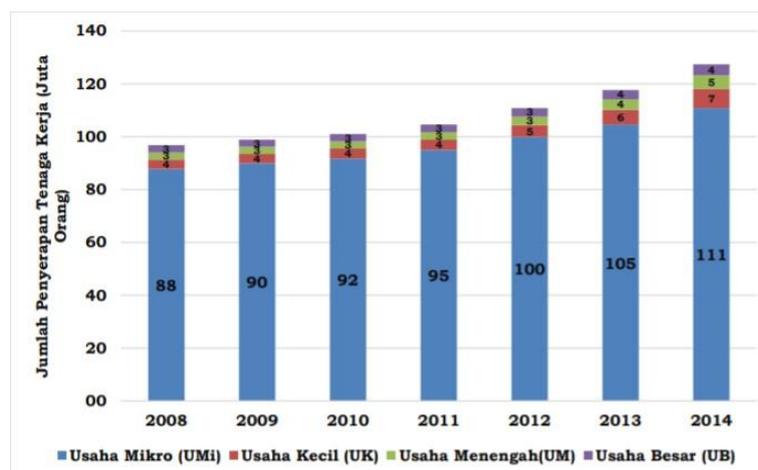
Di Indonesia khususnya di Surabaya banyak masyarakat yang memiliki usaha kecil – menengah sehingga dengan adanya Usaha Kecil Menengah yang ada bisa memiliki karyawan serta mengurangi jumlah kemiskinan yang ada di Surabaya. Salah satu usaha kecil menengah yaitu UKM *Fashion*. UKM tersebut merupakan yang sering orang lain kunjungi jika adanya pameran sehingga karyawan yang bekerja di sektor UKM *Fashion* dituntut untuk semakin kreatif untuk menjadikan keunggulan bersaing di sektor UKM *Fashion* lainnya, dengan adanya kreativitas dan motivasi yang tinggi karyawan UKM *Fashion* memiliki hasil kinerja yang tinggi dan juga memiliki etos kerja yang baik.

Dalam era globalisasi saat ini organisasi dituntut untuk memiliki kinerja yang baik untuk dapat bertahan hidup di tengah-tengah persaingan yang sangat ketat antar organisasi. Dan perlu dilakukan perubahan internal organisasi agar karyawan dapat dan mampu mengikuti perubahan tersebut. Selain perubahan yang ada di organisasi, sumber daya manusia juga perlu ditingkatkan guna meningkatkan produktivitas di suatu organisasi. Sumber Daya Manusia mempunyai peranan yang penting dan dominan didalam suatu organisasi. Oleh karena itu tenaga kerja yang telah dimiliki perusahaan perlu dipelihara dan dikembangkan kualitasnya. Pada prinsipnya tujuan orang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Setiap perusahaan atau organisasi melakukan berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya yaitu berusaha untuk mendapatkan keuntungan, tetapi tidak terlepas dari tujuan utamanya yaitu untuk mensejahterakan dan memberikan kepuasan kerja bagi para karyawan sehingga perusahaan juga mendapatkan timbal balik yang diperoleh dari kemampuan karyawannya karena karyawan merupakan aset bagi perusahaan. Beberapa aktivitas perusahaan untuk mensejahterakan karyawan adalah dengan cara memberikan motivasi kerja, kepemimpinan

serta lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan. Oleh karena itu didunia yang terus berubah juga menghadirkan tantangan bagi organisasi yang membutuhkan karyawan menjadikan kreatif untuk dapat bersaing sesuai dengan pengalaman dan ide – ide untuk menjadikan karyawan yang proaktif untuk tumbuh dengan kemampuan yang terbaik.

Karena saat ini kondisi persaingan bisnis juga menuntut perusahaan untuk melakukan usaha dan strategi yang tepat agar dapat bertahan. Perusahaan perlu memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dengan mengelola tenaga kerja secara baik. Perusahaan harus mampu memahami perilaku karyawan dan memperhatikan *self – efficacy* yang dimiliki oleh karyawan agar dapat mengetahui seberapa besar motivasi berprestasi karyawan. Menurut Avey (2012) *self-efficacy* dan ketahanan berfungsi sebagai saluran yang diperlukan untuk meningkatkan kreativitas karyawan.

Oleh karena itu *self – efficacy* sendiri merupakan suatu keyakinan seseorang atas kemampuannya untuk menyusun dan mengembangkan tingkah laku untuk mencapai hasil yang dikehendaki. Dengan memiliki *self – efficacy* yang tinggi maka terdapat motivasi untuk berprestasi. Oleh karena itu motivasi berprestasi merupakan suatu kebutuhan untuk memberikan dorongan prestasi yang perlu digali untuk mengungguli standar sehingga karyawan dapat semangat untuk memberikan kinerja yang baik.



Gambar 1.1

Perkembangan Penyerapan Tenaga Kerja 2008 – 2014 di sektor UKM
Sumber : Kementerian Koperasi dan UMKM, Sandingan data UMKM

Berdasarkan gambar 1.1 di Indonesia sendiri saat ini terdapat sumber daya manusia yang semakin aktif dan produktif sehingga pada era pemerintahan Jokowi, beliau memfokuskan manusia yang semakin berkembang dan memiliki tingkat kreativitas yang tinggi untuk membangun Indonesia semakin maju dan memiliki daya saing yang tinggi serta dapat menciptakan lapangan kerja melalui UKM – UKM yang ada di Surabaya salah satunya UKM *Fashion*.

Oleh karena itu, semakin berkembangnya dunia bisnis, *fashion* juga mengalami banyak perkembangan yang menyebabkan munculnya banyak merek-merek fashion baru, memberikan dampak kebingungan diantara pengguna dikarenakan semua merek fashion menyatakan dirinya adalah produk unggulan dan produk yang layak dipakai, bahkan beberapa mereka menunjukkan bahwa produk yang dikeluarkan merupakan produk fashion yang telah digunakan oleh jutaan orang dinegara tersebut. Dengan adanya UKM *Fashion* di Surabaya sendiri sumber daya manusia yang kreatif di tempat kerja dan gaya kepemimpinan yang nyaman dapat memberikan kontribusi dan kenyamanan dalam ide kreatif yang di miliki setiap karyawan yang memiliki daya juang pikiran yang kreatif. Oleh karena itu tingkat kreativitas karyawan terhadap kinerjanya di dalam suatu organisasi dapat memberikan dampak yang sangat besar terhadap kemampuan daya saing setiap karyawan pada ukm – ukm *fashion* yang ada di Indonesia terhusus di Surabaya. Organisasi juga senantiasa menginginkan agar kinerja karyawannya baik, dengan demikian untuk meningkatkan kontribusi para karyawan kepada organisasinya, maka organisasi juga perlu menerapkan program pengembangan dan pemberdayaan. Selain program pengembangan kreativitas karyawan penting untuk peningkatan kinerja, dan juga perlu diperhatikan juga self efficacy dari para karyawan. *Self efficacy* adalah sebuah kepercayaan tentang kesadaran bahwa seseorang dapat melaksanakan dengan sukses beberapa tindakan bahkan masa depan untuk mencapai beberapa hasil untuk memperoleh keberhasilan. Menurut Bandura (1985; dalam Gardner dan Pierce, 2006) efikasi diri mencerminkan suatu keyakinan individu disaat kemampuan mereka melaksanakan suatu tugas

yang konsisten pada suatu tingkatan kinerja yang spesifik.

No	Sektor Usaha	Jumlah
1	Kuliner	7.435
2	Fashion	2.417
3	Pendidikan	47
4	Otomotif	1.514
5	Agrobisnis	1.066
6	Teknologi Informasi	316
7	Perdagangan dan Jasa	14.344

Gambar 1.2

Jenis UKM di Surabaya Sumber : data ukm 2018

Berdasarkan gambar 1.2 diketahui bahwa salah satu UKM yang ada di Surabaya yaitu UKM *fashion*. *Fashion* adalah produk yang paling banyak yang digunakan oleh masyarakat sehingga banyak orang berkeinginan untuk membuka UKM salah satunya seperti *fashion*. Pemilik dan karyawan UKM *fashion* dituntut untuk semakin kreatif guna meningkatkan produktivitas di dalam UKM *fashion* tersebut. Karyawan dituntut untuk meningkatkan kemampuan daya pikir kreatifnya untuk menciptakan peluang – peluang yang ada melalui ukm tersebut.



Gambar 1.3

Data tenaga kerja di Indonesia Sumber: tenaga kerja 2018

Gambar 1.3 menunjukkan jumlah tenaga kerja di Indonesia berdasarkan tingkat pendidikan yang ditamatkan adalah mayoritas berdasarkan tenaga kerja menempuh pendidikan di tingkat sekolah dasar karena sulit mencari pekerjaan yang layak dan diinginkan.

Peningkatan pendidikan yang dialami oleh tenaga kerja dapat dilihat dari tahun ke tahun semakin banyak apalagi ditahun 2020 masa pandemi banyak tenaga kerja yang telah pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan sehingga tenaga kerja memutuskan untuk membuka usaha sendiri dengan membuka usaha sendiri di tuntut semakin kreatif terhadap kemampuan produktivitas dan memiliki jiwa kepemimpinan yang tinggi maka semakin bertambah dan tingkat daya saing yang kompleks.

Tenaga kerja di Indonesia sangat tinggi akan tetapi kurangnya motivasi dan kurangnya kepercayaan kepada karyawannya sehingga penyampaian akan ide kreativitas kurang di kembangkan. Oleh sebab itu, harus ada individu yang mempunyai *self-efficacy* untuk memungkinkan akan adanya pengambilan misi dan usaha yang menantang, menginvestasikan usaha upaya dan sumber daya motivasi untuk meraih tujuan mereka, serta mengadopsi sikap positif terhadap mengatasi rintangan dan kesulitan. Oleh karena itu, karyawan yang memiliki *self-efficacy* tinggi kecenderungan menyimpan lebih banyak usaha dan bertahan lebih lama daripada mereka dengan efikasi diri yang rendah (Schwarzer, 2014). Oleh karena itu dukungan sosial dan dukungan instrumental dari pengawas cenderung untuk mendorong individu untuk mempelajari hal-hal baru dan mengambil risiko, terutama ketika mereka menghadapi kesulitan dalam proses kerja. Dan juga selain pentingnya ide kreativitas harus didasari terhadap pola kepemimpinan dari pimpinan tersebut dengan adanya kepemimpinan yang saling mendukung dan memperdayakan antara karyawan satu dengan yang lain memberikan kontribusi terhadap perusahaan ukm tersebut. Meskipun pemimpin yang memberdayakan menciptakan lingkungan keamanan psikologis untuk aliran ide dan pikiran bebas, karyawan yang mempertimbangkan diri mereka sendiri yang memiliki semangat dan motivasi tinggi dapat mengekspresikan diri mereka

sendiri sementara karyawan dengan semangat dan motivasi rendah dapat menahan diri dari mengekspresikan diri mereka.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Apakah *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kreativitas karyawan UKM *fashion* di Surabaya?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kreativitas kerja karyawan UKM *fashion* di Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap kreativitas karyawan UKM *fashion* di Surabaya
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kreativitas kerja karyawan UKM *fashion* di Surabaya

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini, diharapkan bisa memberikan manfaat akademis dan manfaat praktis yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Manfaat Akademis :

Penelitian ini diharapkan menjadi referensi tambahan bagi para peneliti selanjutnya khususnya dalam penambahan perkembangan kreatif di industri ukm. Secara khusus, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pengetahuan tentang upaya meningkatkan daya saing dengan adanya kreatif yang tinggi di setiap karyawan pada ukm *fashion* di Indonesia.

2. Manfaat Praktis :

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi para pelaku ukm dalam mengembangkan kreatifitasnya dalam meningkatkan

daya saing antar para karyawan.

1.5 Sistematika penulisan

Untuk memberikan gambaran mengenai sistematika penulisan dalam penelitian ini, maka akan dijabarkan sebagai berikut :

Sistematika penulisan dalam penelitian ini terdiri atas tiga bab yang di susun sebagai berikut :

BAB 1 : PENDAHULUAN

Pada bagian ini berisikan mengenai penjelasan masalah pada latar belakang masalah, kemudian dilanjutkan dengan perumusan masalah, penulisan tujuan penelitian dan manfaat penelitian sesuai sistematika penulisan skripsi.

BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bagian ini berisikan dari landasan teori, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, model penelitian/ kerangka konseptual

BAB 3 : METODE PENELITIAN

Pada bagian ini mencangkup tentang desain penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional dan pengukuran variabel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel dan teknik penyampelan, dan terakhir teknik analisis data.

BAB 4 : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini berisikan mengenai gambaran umum objek penelitian, deskripsi data, dan pembahasan tentang objek penelitian.

BAB 5 : SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Bagian ini adalah sebagai bagian penutup dari hasil penelitian. Bagian ini berisi mengenai simpulan, keterbatasan dan saran yang dapat menjadi masukan bagi objek penelitian