

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) saat ini memiliki pengaruh yang besar bagi pertumbuhan ekonomi di Indonesia. Dari hasil survei khusus ekonomi kreatif Badan Pusat Statistik (BPS) dan Badan Ekonomi Kreatif (Bekraf), kehadiran ekonomi kreatif dinilai memiliki peranan penting dalam perekonomian nasional yang mampu menyumbang Pendapatan Domestik Bruto (PDB) hingga Rp 922,59 triliun. Direktur Riset dan Pengembangan Bekraf, Wawan Rusiawan mengatakan angka tersebut meningkat 4,95 persen dari tahun 2017. Jumlah unit usaha ekonomi kreatif berdasarkan hasil Sensus Ekonomi 2016 (SE 2016) untuk Klasifikasi Baku Lapangan Usaha Indonesia (KBLI) Ekonomi Kreatif sebanyak 8.203.826 usaha. Menurut data BPS, di Surabaya sendiri terdapat 141.438 pelaku ekonomi kreatif yang 5 subsektor terbesarnya bergerak di subsektor kuliner sebanyak 108.334 usaha kreatif, subsektor *fashion* 19.896 usaha kreatif, subsektor kriya dengan 8.110 usaha kreatif, subsektor penerbitan dengan 3234 usaha kreatif, dan subsektor fotografi dengan 570 usaha kreatif (Lestari, 2018).

Hal ini menunjukkan bahwa UMKM di Indonesia memiliki peran penting dalam pertumbuhan ekonomi nasional karena memberikan kontribusi yang signifikan. Selain itu, keberadaan UMKM di Indonesia juga dapat menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar. Pada tahun 2017, Direktur Utama Lembaga Layanan Pemasaran Koperasi dan Usaha kecil Menengah (LLP-KUKM), Emilia Suhaimi menyatakan UMKM menyerap tenaga kerja sebesar 96,99% ("Hampir 100 persen tenaga kerja 'kecantol' di UMKM", 2018, April). Meski pengaruhnya cukup besar, mengembangkan kinerja karyawan UMKM tidak mudah. Mereka harus dapat bertahan dalam persaingan dengan UMKM lainnya.

Kriteria UMKM berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM), aset untuk usaha mikro maksimal Rp. 50 juta dan omset maksimal Rp. 300 juta. Kemudian untuk usaha kecil, aset berkisar antara Rp. 50 juta sampai dengan Rp. 500 juta dan omset berkisar antara Rp. 300 juta sampai dengan Rp. 2,5 miliar. Sedangkan aset untuk

usaha menengah berkisar antara Rp. 500 juta hingga Rp. 10 miliar dan omset berkisar antara Rp. 2,5 miliar hingga Rp. 50 miliar.

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai serangkaian perilaku yang dikontribusikan oleh karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung untuk memenuhi tujuan perusahaan (Borman & Motowidlo, 1993; Campbell, 1990). Bisnis membutuhkan karyawan dengan kinerja yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi mereka dan tetap kompetitif secara komersial (Sonnentag & Freese, 2002). Kinerja karyawan yang tinggi meningkatkan kapasitas kompetitif karyawan, membantu dalam memenuhi sasaran yang ditargetkan, dan meningkatkan kepercayaan diri dan kepuasan kerja (Sonnentag & Freese, 2002). Namun, mengatasi secara efisien suatu pekerjaan dan mencapai tingkat kinerja karyawan yang tinggi tergantung pada interaksi berbagai individu dan faktor situasional.

Studi terdahulu yang terkait keterlibatan karyawan membuktikan bahwa adanya hubungan antara keterlibatan karyawan dengan kinerja karyawan (Anitha, 2014; Bakker, 2011; Alessandri, Consiglio, Luthans, & Borgogni, 2018). Karyawan yang terlibat dalam sebuah perusahaan akan memaksimalkan produktivitas (Bakker, 2011). Dengan menurunnya kinerja karyawan tentu memberi kerugian terhadap suatu perusahaan karena suatu perusahaan tidak akan dapat berjalan tanpa adanya bantuan atau kinerja dari karyawannya sendiri. Maka dari itu, kinerja karyawan yang baik tentu sangat diharapkan oleh suatu perusahaan. Tetapi kinerja saja tidak akan cukup tanpa adanya keterlibatan dari karyawan di suatu perusahaan.

Wakil Ketua Komite Ekonomi Industri Nasional (KEIN) Arif Budimanta menyatakan bahwa keterlibatan sektor UMKM Indonesia dalam rantai nilai global masih sangat rendah apabila dibandingkan dengan negara-negara lain di Asia Tenggara. Ia mengatakan hanya 6,3% dari total UMKM yang ada di Indonesia yang mampu terlibat dalam rantai perdagangan di wilayah Asia Tenggara. Apabila dibandingkan dengan negara-negara lain Asia Tenggara, rantai nilai global UKM Indonesia tertinggal jauh (Firmansyah, 2019).

Keterlibatan karyawan didefinisikan sebagai memanfaatkan diri anggota organisasi untuk peran kerja mereka (Kahn, 1990, hal. 694). Yang dimaksud

memanfaatkan dalam hal ini bukan merupakan suatu hal yang negatif. Tetapi lebih mengarah melibatkan anggota organisasi dalam perusahaan sesuai peran kerja mereka masing-masing. Dalam keterlibatan, karyawan menggunakan dan mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif, dan mengambil peran dalam perusahaan (Kahn, 1990, hal. 694). Analisis fisik, kognitif, dan mengambil peran dalam perusahaan yang bersangkutan mendefinisikan tiga keterlibatan: keterlibatan sifat (misalnya sifat kepribadian individu); keterlibatan kerja (misalnya kepuasan, keterlibatan, pemberdayaan); dan kewarganegaraan organisasi (misalnya perilaku peran ekstra, proaktif, ekspansi peran).

Penelitian dari Slatten dan Mehmetoglu (2011) dan Alfes, Truss, Soane, Rees, dan Gatenby (2013) tentang keterlibatan karyawan dan kreativitas di tempat kerja menemukan bahwa keterlibatan karyawan dianggap sebagai unsur penting dari kreativitas dan inovasi di tempat kerja. Temuan mereka mengembangkan penelitian dari Harter, Schmidt, dan Keyes (2002), yang menemukan bahwa keterlibatan karyawan adalah faktor yang menumbuhkan pengaruh positif pada individu di tempat kerja yang akan memengaruhi kreativitas. Di sisi lain, kreativitas telah terbukti memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja pekerjaan dalam studi empiris (Eschleman, Madsen, Alarcon, & Barelka, 2014).

Kreativitas dimaknai sebagai perilaku karyawan dan ide-ide berguna mengenai produk, prosedur, dan proses di tempat kerja (Hirst, Dick, & Knippenberg, 2009). Karyawan kreatif dapat menemukan solusi baru untuk masalah dan tantangan pekerjaan, yang memungkinkan mereka bekerja lebih efektif dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab pekerjaan dan pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka di pekerjaan.

Penelitian terbaru menunjukkan bahwa karyawan yang terlibat lebih baik dalam mengembangkan solusi kreatif, berpikir inovatif dan menggunakan penalaran yang fleksibel dalam situasi organisasi yang menantang (Eldor, 2017). Contohnya hubungan antara keterlibatan karyawan dan kreativitas disarankan oleh Slatten dan Mehmetoglu (2011) yang melakukan penelitian mereka di industri perhotelan. Mereka merekomendasikan bahwa manajer harus mengukur keterlibatan tenaga kerja mereka karena keterlibatan adalah pendorong utama perilaku inovatif. Karyawan yang terlibat lebih produktif dan mereka mencoba

menggunakan metode inovatif untuk melampaui hasil yang disyaratkan (Ahmetoglu, Harding, Akhtar, & Chamorro-Premuzic, 2015).

Isaksen dan Ekvall (2010) mencatat bahwa ketika karyawan merasakan keterlibatan yang lebih dalam dan mengalami iklim yang kondusif bagi kreativitas, banyak manfaat bisnis dihasilkan, termasuk kinerja pekerjaan. Dalam teori kreativitas Amabile, motivasi tugas atau keterlibatan dalam pekerjaan seseorang merupakan salah satu pendorong kreativitas terbesar di tempat kerja (Amabile & Mueller, 2008).

Berdasarkan wawancara singkat dengan salah satu pemilik UMK Wonocolo, diketahui bahwa sering terjadi beberapa masalah, seperti: keluhan dari pelanggan yang tidak puas dengan pesanan dan waktu untuk memenuhi pesanan pelanggan lama. Beberapa permasalahan ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan UMK Wonocolo rendah. Kinerja yang rendah bisa disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain keterlibatan dan kreativitas (Ismail, Iqbal, Nasr, 2019). Karyawan adalah manusia bersumber daya yang seharusnya dihargai ide dan pendapatnya, serta dilibatkan dalam pengambilan keputusan pekerjaan. Karyawan yang terbiasa dilibatkan akan terasah kreativitasnya. Semakin besar keterlibatan karyawan, semakin besar pula kreativitas karyawan tersebut. Karyawan yang terlibat dan mempunyai kreativitas yang tinggi dapat mendukung kinerja karyawan yang lebih baik.

Tujuan utama dilakukannya penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan melalui kreativitas karyawan dan juga menjawab *research gap* dari penelitian sebelumnya (Ismail, Iqbal, Nasr, 2019), yang menyatakan bahwa lebih banyak penelitian diperlukan untuk mengeksplorasi faktor mediasi yang berpotensi penting dalam hubungan antara keterlibatan dan kinerja (Kim, Kolb, & Kim, 2013). Penelitian Ismail, Iqbal, dan Nasr (2019) menyatakan bahwa hubungan antara keterlibatan dan kinerja bukan hubungan yang sederhana atau langsung, tetapi dimediasi oleh berbagai faktor. Dalam penelitian Ali (2003) menyatakan bahwa keterlibatan karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena efek interaktif keterlibatan kerja dapat melemahkan hubungan kinerja karyawan. Penelitian-penelitian terdahulu yang terbaru mengenai kinerja karyawan dilakukan dengan

menggunakan variabel yang berbeda yaitu kompetensi sumber daya manusia (Callista, 2017), motivasi kerja (Lusri, 2017), budaya organisasi dan komitmen organisasional (Nathania, 2018).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah keterlibatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan UMK di Wonocolo?
2. Apakah keterlibatan karyawan berpengaruh terhadap kreativitas karyawan UMK di Wonocolo?
3. Apakah kreativitas karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan UMK di Wonocolo?
4. Apakah kreativitas karyawan berperan sebagai variabel mediasi antara keterlibatan karyawan dan kinerja karyawan UMK di Wonocolo?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan UMK di Wonocolo.
2. Untuk menganalisis pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kreativitas karyawan UMK di Wonocolo.
3. Untuk menganalisis pengaruh kreativitas karyawan terhadap kinerja karyawan UMK di Wonocolo.
4. Untuk menganalisis peran kreativitas karyawan sebagai variabel mediasi antara keterlibatan karyawan dan kinerja karyawan UMK di Wonocolo.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - Sebagai bahan referensi dan acuan untuk penelitian selanjutnya mengenai peran mediasi kreativitas dalam hubungan antara keterlibatan dan kinerja.

2. Manfaat Praktis

- Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan sebagai masukan dan bahan evaluasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- Selain itu, dapat dijadikan sumber informasi dalam menjawab permasalahan yang terjadi pada kinerja karyawan.