

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) tengah menghadapi tantangan baru seiring dengan perubahan lingkungan eksternal dan lingkungan internal yang semakin dinamis. Tantangan tersebut berkaitan dengan dampak globalisasi, tenaga kerja yang semakin beraneka ragam, perubahan peraturan, perubahan struktural organisasi, serta perubahan teknologi. Pengembangan sumber daya manusia dalam suatu industri harus mendapatkan perhatian agar perusahaan dapat berhasil mencapai tujuannya. Sementara itu usaha meningkatkan produktivitas para tenaga kerja merupakan usaha yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang maju dan bersaing.

Kinerja karyawan menunjukkan tingkat kemampuan karyawan dalam mencapai hasil (*output*), terutama dilihat dari sisi kuantitasnya. Para karyawan bekerja di perusahaan dituntut untuk menyelesaikan berbagai tugas sesuai posisi atau jabatan. Karyawan yang bekerja dengan baik diharapkan bisa meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan yang pada akhirnya membawa kesejahteraan bersama dengan kinerja yang tinggi. Kinerja yang baik berasal dari keharmonisan dan keserasian dalam setiap kegiatan usaha atau pekerjaan. Keharmonisan dan keserasian ini dapat tercipta jika sistem kerjanya serasi dan kompak dalam menciptakan iklim yang nyaman. Hal ini memotivasi karyawan untuk bekerja secara optimal, dan pada akhirnya memungkinkan tercapainya tujuan organisasi dengan tingkat efisiensi dan efektivitas yang tinggi. Karyawan harus melakukan tugas yang diberikan

secara lebih professional artinya, selalu berpikir, bekerja keras, bekerja penuh waktu, disiplin, jujur, setia dan hasil karyanya (Rismansyah, 2021).

Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang pernah terlibat dalam kegiatan organisasi atau perusahaan, sehingga dapat memberikan kontribusi pada pencapaian target yang telah ditetapkan perusahaan. Target yang dicapai karyawan merupakan kinerja yang dapat diukur secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Setiap organisasi atau perusahaan dalam melaksanakan program selalu diarahkan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas untuk mencapai tujuan perusahaan (Darmawan, 2021). Salah satu caranya adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang baik dapat menciptakan prestasi kerja, kekompakan dalam membangun kerjasama antara manajer dan karyawannya, serta membangun kerjasama antar perusahaan yang berbeda. Oleh karena itu, manajemen perusahaan harus bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai hal tersebut.

Menteri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif/Kepala Badan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif (Menparekraf/Kabaparekraf), Sandiaga Salahuddin Uno, menyatakan bahwa mendorong pelaku Usaha Mikro Kelas Menengah (UMKM) di Ponorogo semakin produktif dengan terus melakukan kolaborasi dan inovasi sehingga dapat membangkitkan ekonomi dengan terbukanya lapangan kerja. Kemenparekraf dipastikan akan terus memberikan dukungan mulai dari pembinaan, akses pasar, hingga akses pembiayaan. Menparekraf Sandiaga saat meninjau pelaku UMKM di Kabupaten Ponorogo, Kamis

(30/6/2022), mendengarkan keluhan-kesah serta permasalahan yang kerap dirasakan para pelaku UMKM. Seperti akses pembiayaan, sertifikasi halal, pemasaran, hingga digitalisasi. Menurut Menparekraf, produk-produk ekonomi kreatif yang ada di Ponorogo sangat berkualitas dan memiliki potensi untuk semakin dikenal pasar (<https://kemenparekraf.go.id/berita/siaran-pers-menparekraf-ajak-pelaku-UMKM-Ponorogo-kolaborasi-dukung-kebangkitan-ekonomi>, diakses pada 10 September 2022).

Nurma Jaya Perabot merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang *furniture* yang proses produksinya melibatkan banyaknya tenaga kerja. Tenaga kerja berasal dari latar kehidupan yang berbeda sehingga faktor untuk meningkatkan kinerja perlu adanya perhatian dari pihak pimpinan perusahaan agar tercapai *output* yang diinginkan maka perlu mendapatkan tanggapan yang serius. Suatu fenomena yang terjadi di Nurma Jaya Perabot menunjukkan bahwa tingkat kinerja karyawan tergolong rendah. Berdasarkan hasil observasi diketahui bahwa target dan realisasi jumlah produk yang dihasilkan oleh karyawan mengalami penurunan dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 1. Target dan Realisasi Produk Tahun 2022

| Bulan | Output/Hasil (Pcs) | Target Order (Pcs) | Ketercapaian (%) |
|-----------|--------------------|--------------------|------------------|
| Januari | 450 | 500 | 90 |
| Februari | 440 | 500 | 88 |
| Maret | 410 | 500 | 82 |
| April | 300 | 500 | 60 |
| Mei | 350 | 500 | 70 |
| Juni | 320 | 400 | 80 |
| Juli | 300 | 400 | 75 |
| Agustus | 290 | 400 | 73 |
| September | 250 | 400 | 63 |
| Oktober | 250 | 300 | 83 |
| November | 240 | 300 | 80 |
| Desember | 200 | 300 | 67 |

Sumber: Laporan Hasil Produksi Nurma Jaya Perabot, 2022

Berdasarkan tabel 1.1 tersebut tampak bahwa kinerja karyawan dari bulan Januari sampai dengan bulan Desember terjadi penurunan tingkat *output*, padahal kinerja ini sangat diperlukan bagi Nurma Jaya Perabot. Apalagi dalam persaingan pasar yang menuntut perusahaan cermat dalam menyediakan barang sesuai dengan permintaan pasar dengan kualitas yang memuaskan. Selain itu banyak karyawan yang tidak merasa puas dalam bidang pekerjaannya karena faktor pekerjaannya dan faktor pendukung teknologi. Hal ini sebagaimana dikatakan oleh pemilik toko Nurma Jaya Perabot tersebut bahwa banyak karyawan yang mengeluhkan penempatan bidang pekerjaannya dan menuntut proses produksi dengan teknologi yang canggih sehingga kinerja karyawan menurun. Pada akhirnya tindakan karyawan tersebut akan mempengaruhi kinerja karyawan, dan perusahaan dapat mengalami kerugian. Maka perlu diperhatikan beberapa faktor yang mendukung tingkat kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut dalam mencapai target yang diharapkan.

Salah satu faktor yang dapat mendukung kinerja karyawan adalah dengan memberikan inovasi-inovasi baru pada produk yang digemari masyarakat. Menurut Utomo (2019) inovasi sebagai sistem pengenalan peralatan, sistem hukum, produk atau jasa, teknologi proses produksi baru, struktur administrasi yang baru, dan program perencanaan baru untuk dilakukan oleh sebuah organisasi. Di era globalisasi seperti saat ini persaingan disegala bidang semakin ketat, sehingga setiap sumber daya manusia dituntut untuk memiliki inovasi yang tinggi agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Semakin banyak inovasi yang dilakukan oleh perusahaan akan meningkatkan

kinerja karyawan. Hal ini membuat karyawan semakin meningkatkan kinerjanya dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidangnya (Mandala, 2019).

Selain itu Nurma Jaya Perabot dapat memanfaatkan teknologi informasi untuk menunjang kinerjanya. Teknologi informasi dalam suatu perusahaan sudah menjadi hal yang sangat penting dan sudah menjadi kebutuhan dasar bagi setiap perusahaan, terutama dalam menjalankan aktivitasnya mulai dari proses produksi sampai dengan pemasaran membutuhkan teknologi informasi. Dengan penerapan teknologi secara tepat, suatu perusahaan dapat memiliki *competitive advantage* dalam industrinya. Karena, dengan teknologi informasi membuka kemungkinan perusahaan untuk mengembangkan dan memperluas bisnisnya. Teknologi informasi meningkatkan peningkatan penyampaian informasi kepada konsumen dan memudahkan pengumpulan informasi tentang data konsumen dan pasar. Kegunaan teknologi informasi yang canggih berbasis komputer memungkinkan manajemen untuk menerapkan sistem informasi manajemen (SIM) yang dapat memberikan informasi-informasi yang diorientasikan untuk membantu pembuatan keputusan oleh manajer dan melakukan inovasi yang seluas-luasnya dalam kinerja karyawan yang efektif dan efisien (Dewantara, 2020).

Nurma Jaya Perabot juga harus memperhatikan kepuasan kerja para karyawannya agar menciptakan tenaga kerja yang produktif dan produk yang berkualitas. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan kerjanya (Rismansyah, 2021). Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan

dengan mana karyawan memandang pekerjaan karyawan. Meningkatnya kepuasan kerja para karyawan akan memberikan dampak yang positif bagi organisasi dan penting bagi kelangsungan hidupnya (Gerald 2018). Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap karyawan akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku bagi karyawan tersebut, ini disebabkan karena adanya perbedaan masing-masing karyawan. Oleh karena itu pihak manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja karyawan, karena hal ini mempengaruhi tingkat absensi, semangat kerja, keluhan-keluhan, dan masalah-masalah lainnya. Semakin terciptanya kepuasan kerja pada karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga memudahkan pula suatu perusahaan untuk terus berkembang.

Penelitian ini merupakan kompilasi dari beberapa penelitian yang dilakukan oleh Utomo & Subono (2019), Altilathifah (2020), dan Novita (2021). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu terletak pada variabel independen dan objek penelitian yang digunakan. Penelitian yang dilakukan oleh Utomo & Subono (2019) menggunakan variabel kemampuan fisik, motivasi kerja, peluang inovasi dengan objek penelitian di Barend Hadipolo Kudus. Penelitian oleh Altilathifah (2020) menggunakan variabel kompetensi SDM, penguasaan teknologi informasi, dan kepekaan sosial objek penelitian di UMKM Konveksi Al Kanvas Hadipolo Kudus. Penelitian yang dilakukan oleh Novita (2021) menggunakan variabel kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja objek penelitian di PT. Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas pentingnya penelitian ini untuk dikaji lebih lanjut mengenai pengaruh inovasi, teknologi informasi, dan kepuasan kerja selanjutnya diteliti lebih dalam pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, maka peneliti tertarik mengambil judul **“Pengaruh Inovasi, Teknologi Informasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Nurma Jaya Perabot)”**.

1.2 Perumusan dan Batasan Masalah

1.2.1 Perumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh inovasi terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah inovasi, teknologi informasi, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan?

1.2.2 Batasan Masalah

Batasan masalah dimaksudkan untuk memudahkan didalam analisis selanjutnya dan lebih memudahkan didalam pemecahan masalah. Ruang lingkup penelitian ini perlu dibatasi agar dapat lebih terarah dan mudah dipahami sesuai dengan tujuan penelitian, maka penulis hanya membatasi penelitian pada pengaruh inovasi, teknologi informasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh inovasi terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
4. Untuk mengetahui pengaruh inovasi, teknologi informasi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan

1.3.2 Manfaat Penelitian

1.3.2.1 Bagi Mahasiswa

- a. Penelitian ini diharapkan mahasiswa dapat menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama perkuliahan untuk menghadapi masalah konkrit yang terjadi dilapangan.
- b. Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat sebagai cara mengamalkan ilmu pada waktu kuliah dengan melakukan penelitian dalam rangka menyelesaikan pendidikan.

1.3.2.2 Bagi Pemilik Toko

- a. Sebagai bahan perencanaan dan perkembangan bagi pemilik toko dalam mengatasi masalah yang ada dalam perusahaan.
- b. Sebagai bahan pertimbangan bagi pemilik toko dalam pengambilan keputusan.

- c. Sebagai bahan pengambilan kebijaksanaan perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

1.3.2.3 Bagi Pihak Lain

- a. Sebagai suatu karya ilmiah yang dapat menambah wawasan dan pengetahuan khususnya yang berminat dalam dunia pemasaran.
- b. Dari hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan untuk penelitian lebih lanjut

