

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

1.1.1 UMKM

Usaha Mikro, Kecil dan Menengah atau yang lebih dikenal sebagai UMKM adalah sesuatu yang pasti sering kali dilihat dan dijumpai oleh kebanyakan orang. Bahkan pasti setidaknya sekali masyarakat akan menjumpai UMKM dan akan melakukan tindakan pembelian terhadap produk atau jasa yang sedang diberikan oleh UMKM tersebut. Sebuah bisnis yang digerakkan oleh para individu, sekelompok orang atau bahkan badan usaha ukuran kecil dapat dikatakan sebagai sebuah UMKM (Republik Indonesia, 2008). Suatu usaha akan digolongkan sebagai UMKM dari jumlah kekayaan dan aset yang dimiliki oleh usaha tersebut, jumlah karyawan yang dimilikinya, serta ada batasan omzet per tahun (Republik Indonesia, 2008). Jika melebihi batas omzet tersebut, maka tidak bisa dikatakan bahwa usaha tersebut adalah usaha UMKM.

UMKM terdiri dari tiga jenis usaha (Republik Indonesia, 2008). Usaha yang menghasilkan serta menjadi kepunyaan dari individu atau badan usaha yang dapat mencapai standar usaha selaras dengan diregulasikan oleh undang undang yaitu penjualan atau omzet maksimal Rp 300 juta dalam setahun dan jumlah kapital yang dimiliki oleh bisnisnya di luar aset tanah dan bangunan adalah maksimal Rp 50 juta merupakan standar supaya dapat dikelompokkan sebagai

sebuah usaha mikro (Republik Indonesia, 2008). Contoh untuk usaha mikro adalah kios makanan yang berada di *food court* yang tidak memiliki tempat permanen untuk berjualan. Sebuah usaha yang menghasilkan dan independen serta dilaksanakan secara pribadi atau dalam organisasi yang dalam hal apapun tidak terlibat kepada usaha apapun selain usaha mikro serta dapat mengikuti peraturan usaha kecil di dalam UU Nomor 20 Tahun 2008 yaitu penjualan per tahun antara Rp 300 juta sampai dengan Rp 2,5 miliar serta memiliki *net worth* antara Rp 50 juta sampai dengan Rp 500 juta dapat dikatakan sebagai usaha menengah (Republik Indonesia, 2008). Contoh untuk usaha kecil adalah restoran kecil yang sudah memiliki tempat permanen. Terakhir, usaha menengah adalah bisnis yang menghasilkan serta independen. Usaha menengah dimiliki secara pribadi atau organisasi yang dalam hal apapun tidak terlibat kepada usaha selain usaha menengah serta dapat mengikuti peraturan usaha menengah di dalam UU Nomor 20 Tahun 2008 yaitu penjualan per tahun melebihi dari Rp 2,5 miliar sampai dengan Rp 50 miliar per tahun serta memiliki *net worth* antara Rp 500 juta yang tidak termasuk tanah dan bangunan dapat dikatakan sebagai usaha menengah (Republik Indonesia, 2008). Usaha menengah sudah memiliki legalitas dan pengelolaan keuangan yang dimiliki sudah terpisah. Contoh usaha menengah adalah sebuah restoran yang sudah melakukan ekspansi dengan membuka banyak. Dapat dimengerti bahwa UMKM itu adalah sebuah usaha yang pasti paling sering dijumpai oleh masyarakat dan masyarakat tentunya pasti pernah menggunakan setidaknya sekali jasa atau produk yang ditawarkan oleh UMKM tersebut.

Di Indonesia, salah satu sektor perekonomian yang krusial adalah usaha UMKM (KemenkopUKM, 2020). Menurut data yang sudah dikumpulkan oleh KemenkopUKM, lapangan pekerjaan yang diciptakan oleh UMKM adalah 119 juta pekerja yang merupakan 97% dari daya serap tenaga kerja di dalam dunia usaha saat ini (KemenkopUKM, 2020). Ini adalah sesuatu yang mengagumkan karena bisa dilihat bahwa UMKM sangat berpengaruh dalam menciptakan lapangan pekerjaan baru bagi masyarakat yang sedang mencari pekerjaan. Jumlah unit usaha dari keseluruhan UMKM pada tahun 2019 adalah 65,46 juta yang mencakup hampir seluruh dari total unit usaha yang ada di Indonesia (KemenkopUKM, 2020). Salah satu faktor mengapa ini dapat terbentuk adalah karena terjalin kemudahan untuk membuka sebuah usaha UMKM karena adanya Undang-Undang Cipta Kerja yang melancarkan untuk saluran atau jalan masuk pasar, pembiayaan, perizinan, pengembangan usaha dan rantai pasok (Republik Indonesia, 2020). Undang-undang ini juga memaksimalkan potensi startup lokal dan juga menghasilkan kemudahan untuk membuka usaha serta memberikan peluang bagi para usaha UMKM untuk dapat berkembang seperti sebuah korporasi besar menurut Menteri Koperasi dan UKM Teten Masduki (Kompas.com, 2020). Kontribusi kepada PDB (produk domestik bruto) yang dilakukan oleh UMKM adalah sebesar 61% dari seluruh perekonomian Indonesia (KemenkopUKM, 2020). Dampak UMKM terhadap perekonomian Indonesia sangat besar dan maka itu di dalam rincian anggaran Pemulihan Ekonomi Nasional (PEN) 2021, Rp 161,2 triliun yaitu sebesar 21 persen dari keseluruhan PEN dialokasikan untuk UMKM (Bisnis Indonesia, 2021). Inilah mengapa

UMKM di Indonesia sangat penting dan memberikan dampak yang besar kepada perekonomian di Indonesia.

Karena UMKM membawa dampak yang besar kepada perekonomian di Indonesia, maka penting juga untuk menyelidiki apa saja kegiatan yang membawa dampak pada kinerja UMKM di Indonesia. Munizu menyatakan dalam penelitiannya bahwa penyebab internal seperti dimensi keuangan, sumber daya manusia, teknik produksi/operasional, pemasaran dan pasar mempunyai dampak yang positif dan signifikan kepada kinerja usaha mikro dan kecil dengan andil sebesar 79,2% sedangkan untuk penyebab eksternal seperti peraturan pemerintah, dimensi sosial budaya dan ekonomi, serta dimensi peranan lembaga yang berhubungan mempunyai dampak yang positif dan signifikan terhadap penyebab internal usaha kecil dan mikro sebesar 25,4%. Kinerja usaha mikro dan kecil terdampak cukup besar oleh dimensi sumber daya manusia yang termasuk ke dalam faktor internal. Di dalam dimensi sumber daya manusia terdapat tenaga kerja yang terampil. Jika keterampilan tenaga kerja atau kinerja karyawan yang dihasilkan itu kurang baik, maka kinerja perusahaan secara keseluruhan akan menurun maka itu perlu diteliti apa saja hal yang mempengaruhi kinerja karyawan di dalam sebuah UMKM.

Terdapat beberapa tingkat kinerja yang berbeda dalam kinerja karyawan di dalam perusahaan atau organisasi. Djeremi et al. (2016), mengatakan bahwa dimensi-dimensi yang memberikan dampak kepada kinerja terdiri dari efisiensi, efektifitas, wewenang, kedisiplinan, lingkungan kerja dan inisiatif yang dimiliki oleh karyawan. Menurut Kumar dan Bhatti (2020), dimensi-dimensi yang

memberikan dampak kepada kinerja karyawan adalah dimensi perorangan yang merupakan dimensi internal dan dimensi situasi kerja yang merupakan dimensi eksternal. Faktor individu yang dimaksud adalah tingkat kemauan yang dimiliki oleh karyawan tersebut dan juga tingkat kerja keras yang dimilikinya. Faktor situasi kerja yang dimaksud adalah tingkat kesulitan pekerjaan, produktivitas rekan kerja dan kepemimpinan yang dimiliki oleh atasan. Kepemimpinan adalah salah satu faktor eksternal di dalam situasi kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan (Kumar & Bhatti, 2020).

1.1.2 Kepemimpinan

Kepemimpinan itu sangat berkaitan dengan kepuasan kerja, karena kepuasan kerja akan tercipta apabila terdapatnya kepemimpinan yang baik yang juga alhasil akan meningkatkan kinerja karyawan (Lotje et al., 2017). Kepemimpinan juga pernah dikaitkan dengan motivasi kerja bahwa motivasi kerja memperkuat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (Gede & Piartini, 2018). Tetapi ada penelitian mengenai gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh Sela Ariska (2019) yang menyatakan bahwa *leadership style* tidak memberikan dampak yang signifikan kepada kinerja karyawan yang terdapat pada perusahaan Telkom Indonesia cabang Bandar Lampung (Ariska, 2019). *Leadership style* atau gaya kepemimpinan kepada perusahaan Telkom Indonesia di Bandar Lampung hanya berpengaruh 0,09% yang merupakan dampak yang kecil atau tidak signifikan (Ariska, 2019). Sedangkan menurut Lotje et al. (2017), kinerja karyawan di perusahaan Asuransi Bumida Bumiputera Muda yang terletak di Amando terdampak secara positif oleh gaya kepemimpinan (Lotje et al., 2017).

Pada industri UMKM, *leadership style* atau gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan pada industri UMKM di penelitian sebelumnya yang dilakukan di DIY (Irjanto & Setiawan, 2016). Ada penelitian juga yang dilakukan oleh Dwi Suci Agustin (2020) yang menyatakan hal yang sama seperti penelitian sebelumnya bahwa gaya kepemimpinan atau *leadership style* memberikan dampak secara signifikan dan positif kepada kinerja karyawan di Desa Ngingas Kabupaten Sidoarjo.

Memang terdapat banyak sekali penelitian mengenai variabel kepemimpinan dan gaya kepemimpinan atau *leadership styles* kepada kinerja karyawan tetapi belum banyak penelitian membahas tentang pengaruh *servant leadership* terhadap usaha UMKM di Indonesia. Penelitian sebelumnya banyak yang sudah membahas tentang dimensi-dimensi motivasi kerja dan kepuasan kerja tetapi masih sedikit yang membahas tentang peran dari kepercayaan afektif dan kognitif serta dampak *servant leadership* dan perilaku kewargaan organisasional karyawan kepada kinerja karyawan. Maka itu, peneliti akan melaksanakan penelitian tentang pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja karyawan serta apa peran dari kepercayaan afektif dan kognitif, serta perilaku kewargaan organisasional terhadap *servant leadership* dan kinerja karyawan di dalam UMKM di DKI Jakarta.

1.2 Masalah Penelitian

Sektor yang memberikan dampak besar dan penting bagi perekonomian di Indonesia adalah sektor UMKM. Ini terbukti dengan jumlah usaha yang terdapat

di Indonesia adalah hampir merupakan keseluruhan dari jumlah usaha yang ada di Indonesia yaitu 99,9% dan karena itu menyumbang sebesar 119 juta pekerja yang merupakan 97% dari jumlah tenaga kerja yang sedang bekerja di Indonesia pada tahun 2019. (KemenkopUKM, 2020). Sektor UMKM juga menyumbang sebesar 61% dari PDB Indonesia pada tahun 2019 yang merupakan juga salah satu bukti bahwa UMKM memiliki dampak yang besar terhadap perekonomian di Indonesia. Anggaran PEN atau Pemulihan Ekonomi Nasional yang dianggarkan kepada UMKM adalah 21 persen yang menandakan bahwa pemerintah juga memerhatikan UMKM dan menganggap UMKM sebagai sektor yang penting dan berdampak untuk perekonomian di Indonesia.

Dari berbagai penelitian yang sudah dilakukan, dapat dikatakan bahwa mayoritas menyatakan bahwa kepemimpinan dan gaya kepemimpinan atau *leadership styles* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Tidak sedikit juga terdapat penelitian yang meneliti tentang pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja karyawan dan dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa *servant leadership* memiliki pengaruh yang positif kepada kinerja karyawan. Kepemimpinan dan gaya kepemimpinan lebih sering dikaitkan dengan faktor seperti kepuasan kerja dan motivasi kerja sedangkan *servant leadership* lebih sering diteliti di perusahaan besar dan kepada pegawai negeri sipil.

Karena sektor UMKM sangat penting bagi perekonomian di Indonesia, maka penting untuk mengetahui apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan UMKM di Indonesia. Penelitian mengenai kepemimpinan dan gaya kepemimpinan secara keseluruhan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan sudah

sering dilakukan namun belum terdapat banyak penelitian tentang pengaruh *servant leadership* secara spesifik terhadap kinerja karyawan di sektor UMKM. Variabel seperti motivasi kerja, budaya kerja, modal usaha, inovasi sudah banyak diteliti pengaruhnya kepada kinerja karyawan di sektor UMKM tetapi belum banyak penelitian yang membahas tentang pengaruh *servant leadership*, kepercayaan afektif, kepercayaan kognitif dan juga perilaku kewargaan organisasional karyawan terhadap kinerja karyawan (Ananingrum & Pradhanawati, 2019) (Iqbal & Yuliandari, 2019). Maka itu, peneliti ingin melakukan penelitian tentang pengaruh *servant leadership*, kepercayaan afektif, kepercayaan kognitif, dan perilaku kewargaan organisasional karyawan terhadap kinerja karyawan di sektor UMKM.

1.3 Tujuan Penelitian

Dari masalah penelitian diatas, maka tujuan yang ingin dituju dalam penelitian ini adalah berikut:

- 1) Untuk mengetahui apakah *servant leadership* berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.
- 2) Untuk mengetahui apakah *servant leadership* berpengaruh secara positif terhadap perilaku kewargaan organisasional karyawan.
- 3) Untuk mengetahui apakah *servant leadership* berpengaruh secara positif terhadap kepercayaan afektif.
- 4) Untuk mengetahui apakah *servant leadership* berpengaruh secara positif terhadap kepercayaan kognitif.

- 5) Untuk mengetahui apakah kepercayaan afektif berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.
- 6) Untuk mengetahui apakah kepercayaan afektif berpengaruh secara positif terhadap perilaku kewargaan organisasional karyawan.
- 7) Untuk mengetahui apakah kepercayaan kognitif berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.
- 8) Untuk mengetahui apakah kepercayaan kognitif berpengaruh secara positif terhadap perilaku kewargaan organisasional karyawan.
- 9) Untuk mengetahui apakah perilaku kewargaan organisasional karyawan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.
- 10) Untuk mengetahui apakah kepercayaan afektif memediasi secara positif *servant leadership* dan kinerja karyawan.
- 11) Untuk mengetahui apakah kepercayaan afektif memediasi secara positif *servant leadership* dan perilaku kewargaan organisasional karyawan.
- 12) Untuk mengetahui apakah kepercayaan kognitif memediasi secara positif *servant leadership* dan kinerja karyawan.
- 13) Untuk mengetahui apakah kepercayaan kognitif memediasi secara positif *servant leadership* dan perilaku kewargaan organisasional karyawan.

1.4 Pertanyaan Penelitian

Dari tujuan dalam penelitian ini, maka berikut adalah pertanyaan yang dirumuskan oleh peneliti:

- 1) Apakah *servant leadership* mempengaruhi secara positif kinerja karyawan?
- 2) Apakah *servant leadership* mempengaruhi secara positif perilaku kewargaan organisasional karyawan?
- 3) Apakah *servant leadership* mempengaruhi secara positif kepercayaan afektif?
- 4) Apakah *servant leadership* mempengaruhi secara positif kepercayaan kognitif?
- 5) Apakah kepercayaan afektif mempengaruhi secara positif kinerja karyawan?
- 6) Apakah kepercayaan afektif mempengaruhi secara positif perilaku kewargaan organisasional karyawan?
- 7) Apakah kepercayaan kognitif mempengaruhi secara positif kinerja karyawan?
- 8) Apakah kepercayaan kognitif mempengaruhi secara positif perilaku kewargaan organisasional karyawan?
- 9) Apakah perilaku kewargaan organisasional karyawan mempengaruhi secara positif kinerja karyawan?
- 10) Apakah kepercayaan afektif memediasi secara positif hubungan antara *servant leadership* dan kinerja karyawan?

- 11) Apakah kepercayaan afektif akan memediasi secara positif hubungan antara *servant leadership* dan perilaku kewargaan organisasional karyawan?
- 12) Apakah kepercayaan kognitif memediasi secara positif hubungan antara *servant leadership* dan kinerja karyawan?
- 13) Apakah kepercayaan kognitif akan memediasi secara positif hubungan antara *servant leadership* dan perilaku kewargaan organisasional karyawan?

1.5 Pembatasan Penelitian

Beberapa kondisi membatasi penelitian ini, pembatasan tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Penelitian ini menarik sampel pemilik usaha UMKM dan para pekerja yang berada di provinsi DKI Jakarta terutama di kota Jakarta Barat.
- 2) Variabel penelitian yang diteliti terdiri dari: *servant leadership*, kinerja karyawan, kewargaan organisasional karyawan, kepercayaan afektif, dan kepercayaan kognitif

1.6 Manfaat Penelitian

Peneliti mengharapkn bahwa terdapat suatu manfaat yang bisa diambil oleh pembaca dari penelitian ini. Terdapat dua sisi manfaat yang diharapkan oleh peneliti. Berikut adalah manfaat tersebut:

1.6.1 Manfaat Teoritis

Peneliti mengharapkan bahwa hasil yang diraih dalam penelitian ini dapat menumbuhkan pengetahuan para pembaca dalam bidang kewirausahaan terutama kepada wirausaha yang sedang mencari tahu tentang gaya kepemimpinan atau *leadership style* yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaannya. Peneliti juga mengharapkan bahwa Penelitian ini dapat menjadi referensi yang dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya mengenai pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja karyawan.

1.6.2 Manfaat Praktis

1) Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan dan dapat dipraktikkan langsung oleh peneliti agar dapat menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat untuk mendorong kinerja karyawan.

2) Bagi Ilmu Pengetahuan

Peneliti berharap bahwa penelitian ini dapat menumbuhkan ilmu pengetahuan dari para pembacanya dan juga dapat menjadi sebuah referensi untuk penelitian selanjutnya terutama penelitian tentang dampak *servant leadership* terhadap kinerja karyawan.

3) Bagi Wirausaha

Peneliti mengharapkan bahwa penelitian ini akan memberikan wawasan kepada wirausaha tentang gaya kepemimpinan yang tepat untuk

dipraktikan agar kinerja karyawan dapat bertumbuh di dalam usaha yang akan dijalaninya.

4) Bagi Karyawan

Peneliti mengharapkan bahwa terdapat wawasan yang bisa diberikan kepada karyawan mengenai apa itu *servant leadership* dan dapat dipraktikan oleh karyawan yang sudah tingkat manajer keatas.

5) Bagi Masyarakat

Peneliti berharap bahwa penelitian ini dapat memberikan wawasan yang lebih kepada masyarakat tentang *servant leadership* serta dapat mengubah paradoks masyarakat agar masyarakat dapat lebih terbuka untuk menggunakan *servant leadership* di kehidupan mereka sehari-hari.

1.7 Sistematika Penulisan

Terdapat 5 bab dalam penelitian ini. Berikut susunan penulisan dalam penelitian ini:

BAB 1: PENDAHULUAN

Bab pertama akan membahas latar belakang masalah, masalah penelitian, dan menjelaskan tujuan dan pertanyaan penelitian. Bab ini juga akan menyatakan pembatasan penelitian serta manfaat penelitian dan juga proses penulisan yang sistematis dari bab-bab yang berurutan.

BAB 2: TINJAUAN LITERATUR

Dalam bab ini, landasan teoritis variabel dalam penelitian dan hubungan antara variabel akan diuraikan untuk mendukung penelitian dan untuk

memecahkan masalah yang dirumuskan dalam bab 1. Model penelitian dan juga pengembangan hipotesis akan dimasukkan dalam bab ini.

BAB 3: METODOLOGI PENELITIAN

Bab ketiga ini akan menjelaskan tentang metode penelitian yang diawali dari proses awal penelitian untuk meraih data primer: mengumpulkan sampel, teknik pengumpulan data dan pengolahan data, uji realibilitas dan validitas, serta pengujian hipotesis.

BAB 4: HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini terdiri dari hasil analisis variabel yang diteliti dan pemecahan masalah, yang semuanya berasal dari pengujian statistik yang dilakukan dengan data yang dikumpulkan.

BAB 5: KESIMPULAN DAN SARAN

Di dalam bab terakhir ini, setelah dilakukan penelitian akan ditarik kesimpulan dan juga saran untuk penelitian berikutnya mengenai *servant leadership*.