

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sugiarti (2020) kompetensi dapat di definisikan sebagai pemahaman mengenai keterampilan, kapabilitas, atau sifat pribadi seseorang yang berdampak langsung pada kinerja mereka di tempat kerja. Kompetensi juga dapat di definisikan sebagai kapasitas untuk melaksanakan atau melakukan suatu tugas atau pekerjaan yang di dukung melalui kemampuan dan wawasan yang di perlukan untuk pekerjaan tersebut. Banyak definisi tersebut mengindikasikan bahwa makna dan komponen kompetensi semakin jelas. Namun, banyak definisi juga menunjukkan bahwa pengertian kompetensi orang-orang berbeda atau sangat berbeda.

Beberapa teori dan model kompetensi telah di kemukakan oleh para ahli untuk memahami faktor-faktor yang penting dalam kesuksesan kerja. Spencer yang di kutip oleh Moeheriono (2014) mengidentifikasi lima dimensi kompetensi, yaitu pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sifat, dan motif, yang di perlukan untuk sukses dalam pekerjaan. David C (1973) menyoroti tiga kebutuhan utama yang memotivasi individu, yakni kebutuhan akan pencapaian, kekuasaan, dan afiliasi. Richard E. Boyatzis (1999) mengemukakan empat kompetensi emosional yang penting dalam kepemimpinan, meliputi keterampilan interaksi, kesadaran sosial, pengelolaan diri, dan kesadaran diri. Di sisi lain Hay McBer (2016) menawarkan kerangka kerja yang terdiri dari delapan kompetensi inti yang penting untuk kesuksesan dalam berbagai bidang pekerjaan. Dengan demikian, pemahaman

terhadap kompetensi-kompetensi ini dapat membantu dalam evaluasi dan pengembangan karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal di tempat kerja.

Wawasan, kemampuan, konsep diri, karakteristik pribadi, dan motif merupakan elemen-elemen yang penting dalam menilai keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas mereka. Pengetahuan mencakup informasi dan hasil pembelajaran yang mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya. Keterampilan adalah kemampuan yang berhubungan dengan tugas yang dapat di kuasai dan di tingkatkan melalui pembelajaran dan pembinaan. Konsep diri mencerminkan sikap, prinsip, dan identitas seseorang yang mempengaruhi kepercayaan dirinya dalam meraih kesuksesan. Karakteristik pribadi memainkan peran dalam kemudahan atau kesulitan seseorang dalam menyelesaikan tugas dan aktivitas, serta mencapai kesuksesan. Motif merupakan dorongan internal yang memotivasi individu untuk bertindak guna mencapai sasaran dan kepuasan pribadi. Dengan memahami dan mengembangkan aspek-aspek ini, individu dapat meningkatkan kinerja mereka dan mencapai tujuan-tujuan yang di tetapkan.

Individu yang sukses dalam industri songket memerlukan beragam keterampilan teknis dan non-teknis, pengetahuan yang mendalam, serta sikap dan nilai yang sesuai. Keterampilan teknis termasuk kemampuan produksi untuk menguasai seluruh proses pembuatan songket, keterampilan desain untuk menciptakan desain inovatif, dan keterampilan mesin untuk mengoperasikan peralatan dengan baik. Di sisi lain, keterampilan non-teknis seperti komunikasi yang efektif, keterampilan kewirausahaan, dan keterampilan interpersonal sangat krusial untuk menciptakan hubungan yang positif dengan klien dan rekan kerja.

Pengetahuan tentang songket, tren pasar, dan manajemen UMKM juga menjadi landasan penting. Sikap dan nilai seperti dedikasi dalam kerajinan tangan, kreativitas, serta kegigihan dalam menghadapi tantangan juga di perlukan untuk mencapai kesuksesan dalam industri ini. Dengan kombinasi yang tepat dari elemen-elemen ini, seorang individu dapat membangun karir yang sukses dalam industri songket.

Kinerja merupakan indikator keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Kontribusi terhadap ekonomi, kepuasan pelanggan, dan tujuan strategis organisasi semuanya terkait dengan kinerja. Oleh karena itu, kinerja berarti melakukan apa yang harus dilakukan, hasil yang diperoleh dari pekerjaan, dan cara pekerjaan itu dilakukan. Terjadinya kinerja buruk dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Musran Minuzu (2015) berpendapat bahwa variabilitas yang mempengaruhi kinerja bisnis kecil, menengah dan mikro meliputi sumber daya manusia, keuangan, teknologi produksi dan operasi, pasar dan pemasaran, kebijakan pemerintah, aspek sosial, budaya dan ekonomi, serta peran lembaga terkait.

Kinerja karyawan memiliki signifikan yang besar bagi perusahaan maupun UMKM, kinerja karyawan yang baik secara langsung berkontribusi pada peningkatan produktivitas perusahaan, karyawan yang bekerja dengan efisien dan efektif membantu perusahaan mencapai tujuan bisnisnya dengan lebih baik. Kinerja karyawan yang tinggi dapat meningkatkan kualitas produk dan layanan ditawarkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, baik untuk perusahaan besar maupun UMKM,

penting untuk mengelola dan meningkatkan kinerja karyawan agar dapat meraih kesuksesan jangka panjang.

Beberapa teori yang berkaitan dengan kinerja karyawan telah di ajukan oleh para ahli dalam berbagai periode waktu. Teori Motivasi Prestasi oleh David McClelland (1953) menekankan bahwa individu memiliki kebutuhan akan prestasi, afiliasi, dan kekuasaan, dengan Orang-orang yang sangat membutuhkan prestasi cenderung termotivasi untuk mencapai tujuan yang menantang. Edwin Locke (1968) dalam Teori Penetapan Tujuan menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat di tingkatkan melalui penetapan sasaran yang jelas, terukur, realistis, relevan, dan terikat jangka waktu, yang memotivasi mereka agar bekerja keras demi meraih hasil yang optimal. Teori Keadilan oleh J. Stacy Adams (1965) menyoroti pentingnya persepsi karyawan terhadap perlakuan yang adil, di mana perasaan tidak adil dapat mengurangi motivasi mereka untuk bekerja keras.

Sementara Teori Harapan oleh Victor Vroom (1964) menekankan bahwa karyawan termotivasi untuk berkinerja tinggi jika mereka percaya bahwa usaha mereka akan menghasilkan hasil positif, seperti gaji yang tinggi, promosi, atau pengakuan. Keadaan kinerja karyawan pada UMKM Galeri songket warna alam pada saat ini cukup baik karena beberapa karyawan menghasilkan produk songket berkualitas tinggi, produk songket yang dihasilkan memiliki detail yang rumit dan persisi, semangat kerja yang baik sehingga menghasilkan produk yang lebih efisien.

Tabel 1.1
Data Kinerja Karyawan
Galeri Songket Warna Alam Kota Palembang
Periode Januari – Juni 2024

Bulan/ 2024	Bahan Felamen Silk	%	Bahan Spunsilk	%	Teknik Coban	%	Teknik Tenun Melepus	%	Karyawan Mengikuti Pelatihan	%
Januari	64	64%	46	46%	50	50%	60	60%	17	17%
Febuari	56	56%	39	39%	43	43%	52	52%	13	13%
Maret	60	60%	40	40%	45	45%	55	55%	13	13%
April	61	61%	48	48%	45	45%	55	55%	10	10%
Mei	70	70%	40	40%	50	50%	60	60%	16	16%
Juni	73	73%	42	42%	40	40%	75	75%	14	14%

Dari data yang di sajikan, didapatkan bahwa pada bulan januari-juni 2024 UMKM Galeri Songket Warna Alam menggunakan bahan falemam slik dan bahan spunsilk mengalami peningkatan. Teknik yang digunakan yaitu teknik coban dan teknik tenun melepus. Untuk teknik coban mengalami naik turun karena teknik coban di nilai paling rumit yakni benang motif motif di tenun dengan cara menenun sambil menyulam benang motif dan benang nya terpisah dari motif satu dengan motif lainnya. Berbeda dengan teknik tenun melepus yang dianggap paling basic dalam menenun karena benang dasar dan benang motif yang hanya satu warna dan satu jenis benang biasa dikerjakan untuk pemula atau karyawan baru.

Dari jumlah 100 karyawan yang ada di UMKM Galeri Songket Warna Alam, karyawan yang mengikuti pelatihan tiap bulan nya mengalami penurunan. Hal ini mengindikasikan peforma yang optimal, akan tetapi masih terdapat beberapa karyawan yang perlu pengembangan lebih lanjut, kemungkinan dikarenakan mengalami kesulitan dalam memahami dan membedakan bahan

seperti bahan *Felamen Silk* dan bahan *Spunsilk* yang merupakan jenis benang yang dihasilkan dari limbah sutra dan filamen pendek putus yang serisannya telah dihilangkan. Selain itu karyawan juga belum menguasai teknik-teknik dalam pembuatan songket, seperti teknik coban yang dinilai cukup rumit yakni benang motif di tenun dengan cara menenun sambil menyulam benang motif dan benang yang terpisah dari motif satu dengan motif yang lainnya untuk menghasilkan produk berkualitas, serta kurangnya motivasi dan pelatihan atau pendidikan yang mencakup aspek tersebut. Pada penjelasan di atas juga merupakan hasil wawancara sementara yang dilakukan peneliti kepada pemilik UMKM Galeri songket warna alam yaitu Ibu Meki Oki Yasari.

Menurut penjelasan di atas maka peneliti berminat untuk melaksanakan penelitian dengan judul **“Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pengrajin pada usaha mikro kecil menengah (umkm) galeri songket warna alam kota Palembang”**. Sebab dipilihnya judul tersebut karena kompetensi merupakan sumber daya utama dalam kegiatan usaha khususnya di bidang UMKM, dan kinerja UMKM yang maksimal hanya dapat dicapai melalui kapabilitas atau kapabilitas yang dimiliki UMKM.

1.2 Perumusan Masalah

Menurut yang saya ketahui permasalahan yang sudah di kemukakan, rumusan masalah yang penulis pilih untuk jawab atau dibahas adalah “bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pengrajin pada UMKM galeri songket warna alam”.

1.3 Tujuan Penelitian

Riset ini bertujuan untuk memahami bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pengrajin pada UMKM galeri songket warna alam.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan pembahasan pokoknya, diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Bagi penulis, penelitian ini berfungsi sebagai alat untuk memperluas pemahaman dan kemampuan dalam ranah penelitian
- b. penelitian ini akan memberikan manfaat langsung bagi UMKM galeri songket warna alam dalam meningkatkan kualitas, produktivitas, dan daya saing mereka, dan juga berpotensi memberikan dampak positif yang lebih luas bagi ekonomi lokal dan industri songket secara keseluruhan.
- c. Bagi Universitas atau pihak lain yang tertarik, penelitian ini berkontribusi dalam bentuk gagasan yang dapat menjadi sumber informasi bagi penelitian serupa yang berhubungan dengan isu yang serupa.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini di batasi pada pembahasan mengenai Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pengrajin pada UMKM galeri songket warna alam.

1.6 Sistematika Penulisan

Penulisan dalam skripsi ini akan di sajikan dalam lima bab, secara garis besar dapat di uraikan sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini memperkenalkan latar belakang penulisan, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sifat sistematis penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini akan menjelaskan teori yang akan digunakan mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja pengrajin, penelitian terdahulu, dan kerangka berpikir.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang tempat dan letak penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan sejarah pendirian, struktur organisasi, dan aktivitas perusahaan kami.

Temuan kajian dan pembahasan pada bab ini dibahas mengenai dampak kompetensi terhadap kinerja pengrajin UMKM Galeri Warna Alam.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan dari pembahasan pada bab sebelumnya dan saran mengenai dampak kompetensi terhadap usaha kecil perajin Galeri Songket Warna Alam.

