

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah faktor penting bahkan sangat penting di zaman sekarang ini sumber daya sangat di perlukan di setiap aspek lembaga maupun organisasi.

Sumber Daya Manusia menurut Mathis dan Jackson (2006) merupakan suatu rancangan sistem formal dalam sebuah perusahaan maupun organisasi yang memiliki fungsi untuk menjaga agar penggunaan bakat dan minat 5 manusia dapat digunakan untuk mencapai sebuah tujuan organisasi atau perusahaan tersebut secara efektif dan efisien.

Adanya sumber daya manusia tanpa adanya keterampilan dan kreativitas yang ada pada diri sendiri dan dorongan untuk melakukan sesuatu yang inovatif dalam menciptakan lapangan pekerjaan akan tidak akan berguna. Kreativitas dan inovasi dalam menciptakan suatu karya sangat di perlukan di saat ini di tengah-tengah persaingan dalam menciptakan hasil karya tangan individu. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan suatu organisasi.

Inovasi produk tanpa adanya inovasi produk tidak akan bertahan lama . Hal ini sebabkan kebutuhan,keinginan ,dan permintaan pelanggan berubah-ubah. Pelanggan tidak akan mau mengkonsumsi produk yang sama. Pelanggan akan berusaha mencari produk lain dari pelaku usaha yang lain yang dirasakan dapat memuaskan kebutuhan mereka. Untuk itulah diperlukan adanya inovasi terus menerus jika para pelaku usaha ingin usahanya berlangsung lebih lanjut dan tetap berdiri dengan usahanya.

Permasalahan di IWAPI (Ikatan Wanita Pengusaha Indonesia) adalah masih adanya pelaku usaha yang enggan meningkatkan kemampuannya sehingga inovasi produk masih belum bisa mengikuti keinginan pasar global yang berdampak pada komitmen berusaha masih rendah

UMKM sendiri adalah usaha mikro, usaha kecil atau usaha menengah yang berdasarkan undang-undang nomor 20 tahun 2008. Usaha mikro adalah usaha yang di produktifkan oleh per orangan atau badan usaha per orangan dengan jumlah aset maksimal 0 sampai 50 juta dan omzet tolat 0 sampai dengan 300 juta. Usaha kecil adalah usaha ekonomi yang produktif yang berdiri sendiri yang dilakukan per orang atau badan usaha tetapi bukan berati merupakan anak perusahaan dengan jumlah aset lebih dari 50 juta sampai 500 juta dan omzet total 300 juta sampai dengan 2,5 miliar bahkan bisa mencapai 50 miliar.

UMKM harus memiliki keunggulan untuk berkompetensi. Untuk mencapai kinerja yang sangat baik, UMKM harus memperhitungkan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Dari beberapa studi yang disebut mampu bersaing adalah faktor yang sangat berpengaruh pada kinerja UMKM atau keberhasilan. Daya saing yang tinggi juga diperlukan untuk berkompetisi dengan pasar Global dengan adanya masyarakat ekonomi asean. Keadaan ini tersebut juga akan memberikan tantangan tersendiri bagi para pelaku ekonomi, maka dari itu UMKM dituntut untuk meningkatkan daya saing mereka. Kunci utama untuk kemajuan UMKM adalah UMKM itu sendiri, pemilik UMKM dengan dukungan para karyawannya. Selain itu bukan hanya dukungan para karyawan saja yang harus di perhatikan tetapi para pemilik UMKM harus juga memiliki jiwa kewirausahaan dan jiwa inovasi dalam meningkatkan produktivitas.

Inovasi produk juga yakni faktor yang dapat memajukan kinerja UMKM.. Inovasi produk juga sangat di perlukan untuk memaksimalkan usaha di tengah-tengah persaingan usaha sekarang ini yang sangat ketat. Untuk memimpin persaingan yang ada usaha kecil menengah dituntut untuk selalu memaksimalkan kinerjanya dengan sumberdaya yang dimilikinya. Sumberdaya yang dipunyai sangat mempunyai peran dalam sebuah perusahaan sehingga mempunyai manfaat guna keberhasilan usaha sebuah perusahaan. Dalam memenuhi keperluan produksi barang suatu perusahaan makan sumber daya manusia tersebut juga perlu di maksimalkan supaya lebih menanamkan lagi ilmu pengetahuan (Knowledge), kemampuan

(Ability). Dan keterampilan (Skill) guna menyamakan dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan.

Komitmen penting sekali untuk dimiliki oleh seseorang. Dalamnya komitmen seseorang dapat mempekirakan besarnya konsistensi dan tanggung jawabnya, entah dalam kondisi yang mudah atau sulit, senang atau susah, maupun ringan ataupun berat. Tanpa komitmen, tidak akan konsistensi.

Berdasarkan hasil penelitian Rif Ngatul (2021) adalah terdapat upaya signifikan antara kualitas sumber daya manusia, inovasi produk hasil penelitian di atas sumber daya manusia ialah yang harus di perhatikan untuk mengetahui produk yang ber inovasi agar dapat bersaing dengan produk yang ada di pasar. Selanjutnya berdasarkan penelitian Bahtiar Herman (2022) menarik kesimpulan bahwa dapat di nyatakan pengaruh positif signifikan antara jaringan usaha dalam inovasi produk untuk persaingan usaha terhadap usaha mikro kecil dan menengah.

Kesimpulan terakhir berdasarkan penelitian dari Iqbal fanami (2021) adalah bahwa dapat dinyatakan upaya signifikan antara kepuasan kerja dalam komitmen organisasi.

Salah satunya di daerah medan dimana IWAPI Medan ini merupakan komunitas perempuan medan yang memiliki usaha baik itu dalam skala kecil maupun besar berfokus pada pembinaan UKM dan kegiatan sosial. IWAPI akan berperan memberikan pelatihan dan bimbingan, pendampingan, pembukaan pasar bagi masyarakat sekitar

Dari ungkapan tersebut dapat diartikan bahwa di dalam proses pembentukan tersebut dibutuhkan adanya keterlibatan masyarakat, laki-laki dan perempuan secara serasi dan seimbang atau dibutuhkan adanya emansipasi dalam bidang kesempatan kerja. IWAPI merupakan salah satu organisasi yang digunakan sebagai wadah untuk menyalurkan aspirasi kaum perempuan pengusaha dan juga dapat membantu pemerintah Jambi dengan kegiatannya yang lebih fokus pada pembinaan UMKM (Usaha Mikro Kecil

Menengah) dan organisasi sosial seperti mengedepankan usaha industry rumah tangga (home industry).

Adapun peran UKM tersebut yakni pertama memiliki kedudukan sebagai pemain utama di berbagai sektor dalam kegiatan ekonomi; kedua, penyedia lapangan kerja; ketiga, pemain penting dalam kegiatan ekonomi lokal dan pemberdayaan masyarakat ; dan keempat, sumbangannya dalam menjaga neraca pembayaran melalui kegiatan ekspor.

Dari latar belakang diatas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Sumber Daya Manusia Pelaku Usaha Dan Inovasi Produk Terhadap Komitmen Berusaha (Studi Kasus UMKM Iwapi)**

1.2. Identifikasi Masalah

1. belum terjalannya kualitas sumber daya yang mempengaruhi perkembangan pada pelaku usaha
2. Kurang maksimalnya inovasi produksi yang dilakukan oleh pelaku usaha
3. Masih rendahnya komitmen pada pelaku usaha

1.3. Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus dan lebih mendalam dan mengingat keterbatasan kemampuan analisis, biaya waktu maka dalam hal ini penulis membatasi masalah ini tentang “pengaruh sumber daya manusia pelaku usaha dan inovasi produk terhadap komitmen ber usaha”

1.3.2 Rumusan Masalah

berdasarkan masalah tersebut, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah ada pengaruh sumber daya manusia terhadap perkembangan UMKM IWAPI
- b. Apakah ada pengaruh Inovasi produk terhadap keberhasilan UMKM IWAPI
- c. Apakah ada pengaruh komitmen terhadap perkembangan UMKM IWAPI

1.4.Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan sasaran yang di capai peneliti maka dari itu tujuan penelitiannya di rumuskan sebagai berikut

- a. Untuk mengetahui atau menganalisis kualitas sumber daya manusia terhadap perkembangan IWAPI
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh inovasi produk terhadap perkembangan IWAPI
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis komitmen terhadap perkembangan IWAPI

1.5.Manfaat Penelitian

Penelitian ini di harapkan mampu memberikan manfaat kepada pihak – pihak yang terkait.

- a) bagi peneliti
diharapkan bermanfaat bagi peneliti dan menambah pengetahuan untuk memahami strategi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)
- b) bagi fakultas
penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau kontribusi yang berguna bagi sumber pengetahuan serta bisa menjadikan referensi bagi semua pihak yang memerlukan tentang pengaruh sumber daya manusia pelaku usaha dan inovasi produk terhadap komitmen ber usaha (Studi Kasus UMKM IWAPI)

c) bagi Peneliti Lain

Diharapkan hasil penulisan ini dapat berguna sebagai dasar atau sumber informasi bagi peneliti selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1. Kualitas Sumber Daya Manusia

2.1.1.1. Pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia

Kualitas sumber daya manusia terdiri atas dua suku kata meliputi kata kualitas yang secara umum merupakan tingkat baik buruknya atau taraf derajat sesuatu.

Menurut Nawawi dalam Gaol (2014:44), Sumber Daya Manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi/perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif), dan SDM merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi.

Sedangkan pengertian sumber daya manusia itu sendiri secara umum yakni daya yang bersumber dari manusia. Daya yang bersumber dapat dikatakan tenaga atau kekuatan. Sumber daya manusia di sebut juga "human resoures". Sumber daya manusia ialah faktor yang sangat utama dalam organisasi. Apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berlandaskan berbagai visi untuk kepentingan manusia, begitu juga dalam pelaksanaan misinya yang dikendalikan dan diurus oleh manusia. Agar dapat mengatur dan mengurus sumber daya manusia berdasarkan 7 visi organisasi sehingga target organisasi tercapai, maka diperlukan ilmu, metode dan pendekatan pengelolaan sumber daya manusia atau yang sering disebut juga dengan manajemen sumber daya manusia.

namun ada pula ahli mebandingkan sumber daya manusia dengan manpower (tenaga kerja). Bahkan sebagai orang menyertakan pengertian sumber daya manusia dengan personal. menurut Donni Juni Priansa (2014:7), manajemen sumber daya manusia merupakan : "ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber

daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Menurut Mangkunegara (2013:2), manajemen sumber daya manusia merupakan : “suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”

Pendapat lain juga mengatakan Menurut Anwar Prabu Mangkunegara sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efisien dan efektif yang bisa membantu terwujudnya tujuan sebuah perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Adapun menurut pasolong (2013:5) mengemukakan bahwa “ kualitas sumber daya manusia merupakan tenaga kerja yang memiliki kompetensi pengetahuan,keterampilan dan moral yang tinggi”

Sedangkan menurut sedarmayanti (2016:59) mengemukakan bahwa “kualitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh telah di penuhi berbagai persyaratan,spesifikasi dan harapan “

sedangkan sumber daya manusia dikemukakan oleh sedarmayanti (2016:27) mengemukakan bahwa sumber daya manusia adalah sumber daya manusia adalah tenaga kerja didalam atau pegawai di dalam suatu organisasi,yang mempunyai peranan penting dalam mencapai keberhasilan.

Dari beberapa pengertian menurut para ahli dapat disimpulkan sumber daya manusia yakni menyangkut mutu individu yang produktif apabila penggerak suatu organisasi baik di perusahaan atau di instansi yang memiliki fungsi sebagai aset yang harus di latih kemampuannya.

Berdasarkan beberapa pengertian kualitas sumber daya manusia di atas yang dikemukakan oleh beberapa ahli maka dapat diartikan kualitas sumber daya manusia adalah upaya untuk meningkat mutu dari tenaga kerja untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai untuk mencapai suatu tujuan dari organisasi tersebut.

2.1.1.2. Indikator kualitas sumber daya manusia

Setelah menyajikan beberapa dari pengertian dari kualitas sumber daya manusia menurut para ahli di atas. Maka peneliti akan membahas lebih lanjut tentang ukuran-ukuran untuk mengukur atau mengetahui kualitas sumber daya manusia sebagai berikut:

Indikator kualitas sumber daya manusia sangat beragam. Indikator kualitas sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Danim (1996) dalam buku “Transformasi Sumber Daya Manusia”, adalah sebagai berikut:

1. Kualitas fisik dan kesehatan
2. Kualitas intelektual (pengetahuan dan Keterampilan)
3. Kualitas Spiritual (Kejuangan)

Kualitas sumber daya manusia yang diharapkan pada masa yang akan datang menurut Danim (1996) dalam bukunya “Transformasi Sumber Daya Manusia” adalah sumber daya manusia yang memenuhi:

- ❖ Kualitas Fisik dan kesehatan
 1. Kualitas Fisik dan kesehatan meliputi:
 2. Memiliki kesehatan yang baik serta kesegaran jasmani
 3. Memiliki tingkat kehidupan yang layak dan manusiawi
 4. Kualitas Intelektual (Pengetahuan dan Keterampilan)
 5. Kualitas Intelektual (Pengetahuan dan Keterampilan) meliputi:
 6. Memiliki kemampuan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi
 7. Memiliki tingkatan ragam dan kualitas pendidikan serta keterampilan yang relevan dengan memperhatikan dinamika lapangan kerja, baik yang tersedia di tingkat local, nasional maupun internasional.

8. Memiliki penguasaan bahasa, meliputi bahasa nasional, bahasa ibu (daerah) dan sekurang-kurangnya satu bahasa asing.
9. Memiliki pengetahuan dan keterampilan di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi yang sesuai dengan tuntutan industrialisasi.

❖ Kualitas Spiritual (Kejuangan)

Kualitas Spiritual (Kejuangan) meliputi:

1. Taat menjalankan agama dan kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa, serta toleransi yang tinggi dalam kehidupan beragama.
2. Memiliki semangat yang tinggi dan kejuangan yang tangguh, baik sebagai individu maupun sebagai masyarakat.
3. Jujur yang dilandasi kesamaan antara pikiran, perkataan dan perbuatan serta tanggung jawab yang dipikulnya.
4. Lebih mementingkan kepentingan umum daripada kepentingan pribadi atau golongan atas dasar kesamaan lebih mendahulukan kewajiban daripada hak sebagai Warga Negara.
5. Memiliki sikap adaptif dan kritis terhadap pengaruh negative nilai-nilai budaya asing.
6. Memiliki kesadaran disiplin nasional sebagai suatu budaya bangsa yang senantiasa ingin maju.
7. Memiliki semangat kompetisi yang tinggi dengan meningkatkan motivasi, etos kerja dan produktivitas demi pembangunan bangsa dan Negara.
8. Berjiwa besar dan berpikiran positif dalam setiap menghadapi permasalahan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara demi keutuhan dan kemajuan.
9. Memiliki sifat keterbukaan yang dilandasi rasa tanggung jawab bagi kepentingan bangsa.
10. Memiliki kesadaran hokum yang tinggi serta menyadari hak dan kewajiban asasinya dengan yang ditetapkan dalam UUD 1945.

Melihat uraian tersebut di atas, maka kualitas sumber daya manusia yang bermutu sangat diperlukan dalam suatu organisasi, karena dengan

adanya manusia-manusia yang bermutu, berintelektual, memiliki keterampilan serta memiliki fisik yang sehat sangat mempengaruhi terhadap maju mundurnya suatu organisasi

Sedarmayanti (2009:53) adalah sebagai berikut : 1. Kemampuan fisik (kesehatan)

2. Kemampuan non fisik, yang meliputi

A.) Kemampuan Intelektual (kecerdasan)

B.) Kemampuan Psikologis (mental) Adapun penilaian dalam mengukur kualitas sumber daya manusia yang diharapkan mencakup sumber daya manusia yang memenuhi berbagai kriteria dalam ukuran-ukuran di atas yaitu meliputi :

a) Kemampuan Fisik (kesehatan) Kemampuan fisik adalah kemampuan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa. Penelitian terhadap berbagai persyaratan yang dibutuhkan dalam ratusan pekerjaan telah

mengidentifikasi sembilan kemampuan dasar yang tercakup dalam kinerja dari tugas-tugas fisik. Adapun indikator dalam mengukur kemampuan fisik (kesehatan) ini meliputi :

1. Memiliki kesehatan yang baik serta kesegaran jasmani

2. Memiliki tingkat kehidupan yang layak dan manusiawi b) Kemampuan Intelektual (Kecerdasan) Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas berpikir, menalar, dan memecahkan masalah. Individu dalam sebagian besar masyarakat menempatkan kecerdasan, dan untuk alasan yang tepat, pada nilai yang tinggi. Individu yang cerdas juga lebih mungkin menjadi pemimpin dalam suatu kelompok. Adapun indikator dalam mengukur kemampuan intelektual (kecerdasan) ini meliputi :

1. Memiliki kemampuan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi
2. Memiliki tingkatan ragam dan kualitas pendidikan serta keterampilan yang relevan dengan memperhatikan dinamika lapangan kerja, baik yang tersedia di tingkat local, nasional maupun internasional.
3. Memiliki penguasaan bahasa, meliputi bahasa nasional, bahasa ibu (daerah) dan sekurang-kurangnya satu bahasa asing.
4. Memiliki pengetahuan dan keterampilan di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi yang sesuai dengan tuntutan industrialisasi.

b) Kemampuan Psikologis (mental) Kemampuan psikologis (mental) adalah kemampuan yang berkaitan dengan etika, perilaku, sikap, serta fungsi mental manusia secara ilmiah yang biasanya dikaitkan dengan kemampuan seseorang untuk memberi penilaian baik-buruk suatu keadaan/kondisi didalam melaksanakan pekerjaan. Adapun indikator dalam mengukur kemampuan intelektual (kecerdasan) ini meliputi :

1. Taat menjalankan agama dan kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa, serta toleransi yang tinggi dalam kehidupan beragama.
2. Memiliki semangat yang tinggi dan kejuangan yang tangguh, baik sebagai individu maupun sebagai masyarakat.
3. Jujur yang dilandasi kesamaan antara pikiran, perkataan dan perbuatan serta tanggung jawab yang dipikulnya.
4. Lebih mementingkan kepentingan umum daripada kepentingan pribadi atau golongan atas dasar kesamaan lebih mendahulukan kewajiban daripada hak sebagai Warga Negara.
5. Memiliki sikap adaptif dan kritis terhadap pengaruh negative nilai-nilai budaya asing.
6. Memiliki kesadaran disiplin nasional sebagai suatu budaya bangsa yang senantiasa ingin maju.

7. Memiliki semangat kompetisi yang tinggi dengan meningkatkan motivasi, etos kerja dan produktivitas demi pembangunan bangsa dan Negara. 24

8. Berjiwa besar dan berpikiran positif dalam setiap menghadapi permasalahan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara demi keutuhan dan kemajuan.

9. Memiliki sifat keterbukaan yang dilandasi rasa tanggung jawab bagi kepentingan bangsa.

10. Memiliki kesadaran hukum yang tinggi serta menyadari hak dan kewajiban asasinya dengan yang ditetapkan dalam UUD 1945. Melihat uraian diatas tersebut, maka sumber daya manusia yang berkualitas sangat diperlukan dalam suatu organisasi, karena dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas baik berkemampuan dalam bidang fisik, intelektual serta psikologisnya sangat mempengaruhi maju mundurnya suatu organisasi

2.1.1.3. Aspek-Aspek Kualitas Sumber Daya Manusia

Kualitas sumber daya manusia menyangkut dua aspek, diantaranya aspek fisik (kemampuan fisik) serta aspek non fisik.

- 1) Aspek fisik,(kemampuan fisik), Aspek fisik yaitu berkaitan dengan kondisi kerja yang baik, dimana pekerjaan yang berbahaya dapat menimbulkan masalah kesehatan kerja dapat dihindarkan. Ergonomi, adalah suatu pengetahuan untuk menghubungkan manusia dengan pekerjaannya, menjadi perhatian para manajer untuk meningkatkan QWL (Quality of Working Life), mengenai untuk menentukan kemampuan fisik diupayakan melalui program peningkatan kesehatan dan gizi.
- 2) Aspek Non Fisik Aspek non fisik melingkupi kecerdasan dan mental. dimana aspek ini mengutamakan pada kemampuan bekerja, berpikir, keterampilan, sikap dan mental seseorang. Didalam aspek non fisik ini

manusia memerlukan adanya pengakuan sebagai manusia. Adapun upaya yang dilakukan untuk membangunkan manusia didalam aspek non fisik ini dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan. Adapun pendidikan yang dilakukan baik pendidikan melalui jalur formal, pendidikan keluarga, ataupun pendidikan agama.

2.1.1.4 Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia

Rahardjo (2010:18) menjelaskan pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia yaitu kualitas sumber daya manusia itu hanya ditentukan oleh aspek keterampilan atau kekuatan tenaga fisiknya saja, akan tetapi juga ditentukan oleh pendidikan atau kadar pengetahuannya pengalaman atau kematangannya dan sikapnya serta nilai-nilai yang dimilikinya.

Pengembangan SDM adalah proses sepanjang hayat yang meliputi berbagai bidang kehidupan, terutama dilakukan melalui pendidikan. Jika dilihat dari sudut pandang ekonomi, mengembangkan kualitas SDM lebih menekankan pada penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan teknologi yang dibutuhkan oleh dunia kerja dalam upaya pengembangan efisiensi dan efektivitas proses produksi dan mempertahankan keseimbangan ekonomi ..

Sehubungan dengan pengembangan SDM untuk pengembangan kualitas, Kartadinata (1997:6) mengemukakan bahwa "Pengembangan SDM berkualitas adalah proses kontekstual, sehingga pengembangan SDM melalui upaya pendidikan bukanlah sebatas menyiapkan manusia yang menguasai pengetahuan dan keterampilan yang cocok dengan dunia kerja pada saat ini, melainkan juga manusia yang mampu, mau, dan siap belajar sepanjang hayat (life-long learning).

Sedangkan menurut Pengembangan kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan dengan berbagai cara, adapun menurut Swasono dan Sulistyarningsih (1993:22-24) pengembangan manusia dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Pengembangan Rasio - Intelektual

Jalur ini menitik bertakan pada pengembangan kualitas manusia melalui pengembangan kemampuan berfikir atau rasio intelektual yang antara lain dilaksanakan melalui peningkatan kemampuan untuk menialai keadaan salahbenar. Pendidikan formal diharapkan dapat memberikan kontribusi terbesar dalam pengembangan rasio – intelektual ini melalui materi dasar hitungmenghitung, membuat perbandingan, mengekspresikan ide melalui tulisan, membuat keputusan dengan kendala-kendala tertentu dan lain-lain. Termasuk dalam pendidikan formal ini adalah pengembangan sikap tepat waktu, sikap kerapihan dan lain-lain.

2. Pengembangan Intuisi-Bathin

Pengembangan intuisi-bathin berhubungan dengan pengembangan etika yang biasanya dikaitkan dengan kemampuan seseorang untuk memberi penilaian baik-buruk suatu keadaan/kondisi. Apabila penilaian salah-benar ditentukan oleh nilai-nilai tertentu yang dikembangkan melalui jalur pendidikan formal, maka etika sangat tergantung pada “suara hati” yang dipengaruhi oleh adat, moral, kebiasaan, agama, dan lain-lain. Peranan pendidikan keluarga (non-formal) dan agama sangat mempengaruhi suara hati. Selain itu etika juga dipengaruhi oleh kepribadian seseorang. Sedangkan kepribadian sangat dipengaruhi oleh faktor genetika, keluarga dari ayah-ibu, lingkungan social, latar belakang pendidikan, pekerjaan, keluarga dari istri, banyaknya anak dan lain-lain.

3. Pengembangan Phisik Manusia

Pengembangan phisik merupakan hal yang terpenting dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia, karena dengan phisik yang sehat manusia akan dapat menghidupi dirinya sendiri, yang selanjutnya akan menjurus pada jiwa yang sehat. Pengembangan phisik dilaksanakan dengan pemenuhan gizi makanan dan latihan

gerak badan yang cukup. Pengembangan lingkungan hidup yang sehat juga merupakan faktor penting dalam pengembangan fisik manusia.

2.1.1.5. Tujuan Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia

Secara umum, pengembangan SDM adalah sejenis aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengembangkan keterampilan sumber daya manusia. Hal ini berfungsi agar SDM tersebut semakin bertambah produktivitas dalam bekerja. Tujuan dari pengembangan SDM adalah menciptakan perubahan positif bagi karyawan.

Pengembangan mutu sumber daya manusia menurut sedarmayanti (2009:18) dimaksudkan untuk berbagai keperluan, diantaranya yaitu : 27

1. Menyiapkan seseorang agar pada saatnya dihari tugas tertentu akan mampu diserahi tugas yang sesuai.
2. Memperbaiki kondisi seseorang yang sudah diberi tugas dan sedang menghadapi tugas tertentu, sedang yang merasa ada kekurangan pada dirinya diharapkan mampu mengemban tugas sebagaimana mestinya.
3. Mempersiapkan seseorang yang diberi tugas tertentu yang sudah pasti syaratnya lebih berat dari tugas yang sedang dikerjakannya.
4. Melengkapi seseorang dengan hal-hal yang mungkin timbul disekitar tugasnya, baik yang langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap pelaksanaan tugasnya.
5. Menyesuaikan seseorang kepada tugas yang mengalami perubahan karena berubahnya syarat untuk mengerjakan tugas atau pekerjaan secara sebagian atau seluruhnya.
6. Menambah keyakinan dan peraya diri kepada seseorang bahwa dia adalah orang yang sesuai dengan tugas yang sedang diembannya.

7. Meningkatkan wibawa seseorang dari pandangan bawahan maupun orang lain baik teman sejawat maupun para relasinya

2.1.2. Inovasi Produk

2.1.2.1 Pengertian Inovasi Produk

Inovasi produk adalah proses adaptasi sebuah produk dapat berupa bahan, tahapan pemrosesan, metode, teknologi, kemasan ataupun layanan guna menciptakan atau memperbaiki produk sehingga memberikan nilai tambah yang berarti yang pada akhirnya mengembangkan nilai jual dan memperbanyak loyalitas pelanggan. Inovasi produk merupakan bentuk progres fungsional produk sehingga mampu membawa produk selangkah lebih maju dibandingkan dengan produk pesaingnya.

Inovasi adalah sebagai sebuah mekanisme perusahaan untuk beradaptasi dalam lingkungan yang dinamis. Inovasi produk biasanya mengacu pada sifat seperti memperbarui, mengubah, atau membuat proses maupun produk, serta cara dalam melakukan sesuatu sehingga menjadi lebih efektif. Dalam konteks bisnis atau usaha, hal ini berarti menerapkan ide-ide baru, meningkatkan layanan yang ada, serta membuat produk-produk lain yang lebih energik.

Inovasi produk mencakup berbagai kegiatan peningkatan produk, perbaikan produk, pengembangan yang seluruhnya baru, dan perluasan yang meningkatkan jangkauan atau jumlah lini produk yang dapat ditawarkan perusahaan. Inovasi produk tidak dapat disamakan dengan penemuan. Sebuah inovasi didefinisikan sebagai suatu ide, produk atau bagian dari teknologi yang telah dikembangkan dan dipasarkan untuk pelanggan yang dirasa sebagai sesuatu yang baru

Menurut Thompson (1965) dalam Hurley and Hult (1998) mendefinisikan bahwa inovasi adalah konsep yang lebih luas yang membahas penerapan gagasan, produk, atau proses yang baru. Sedangkan Hurley and Hult (1998) mendefinisikan inovasi sebagai sebuah mekanisme perusahaan untuk beradaptasi dalam lingkungan yang dinamis, oleh karena itu perusahaan dituntut untuk mampu menciptakan pemikiran-pemikiran baru, gagasan-gagasan baru dan menawarkan produk yang inovatif serta peningkatan pelayanan yang memuaskan pelanggan.

Strata (1989) menyatakan bahwa istilah inovasi berkaitan erat dengan teknologi yang berfungsi membuka wawasan perusahaan tentang suatu produk baru atau meningkatkan desain dan manufaktur dari suatu produk (layanan) yang sudah dimiliki perusahaan. Inovasi merupakan cara untuk terus membangun dan mengembangkan organisasi yang dapat dicapai melalui introduksi teknologi baru, aplikasi baru dalam bentuk produk-produk dan pelayanan-pelayanan, pengembangan pasar baru dan memperkenalkan bentuk-bentuk baru organisasi perpaduan berbagai aspek inovasi tersebut pada gilirannya membentuk area inovasi (Leonard, 1995).

Menurut Gatignon dan Xuereb (1997, p.79) dalam inovasi produk terdapat tiga inovasi produk, yaitu :

1. Keunggulan produk.
2. Kesamaan produk.
3. Biaya produk.

Produk inovasi dapat gagal karena banyak alasan, tidak menawarkan desain yang unik atau salah memperkirakan persaingan merupakan kesalahan yang umum terjadi. Kadang-kadang gagasannya sendiri sebenarnya baik tetapi terletak pada desain dan efisiensi biayanya jauh lebih tinggi dari yang semula diperkirakan. Dengan adanya inovasi produk maka akan memberi nilai tambah

dibanding produk sejenis (keunggulan produk), sehingga akan meningkatkan penjualan.

Adapun menurut para ahli lainnya Li dan Calantone (1998, p.17), berpendapat bahwa keunikan pada suatu produk diartikan sebagai atribut penting dari keunggulan produk tersebut, yang dipengaruhi oleh daya inovatif serta teknologi yang tinggi, sehingga dapat dihasilkan produk sesuai dengan keinginan konsumen.

Keberhasilan bisnis perusahaan akan dapat dicapai bila perusahaan dapat dengan cepat bereaksi dengan kondisi pasar baru dan kebutuhan pelanggan. Selain itu perusahaan dapat secara berkesinambungan mencari solusi yang kreatif serta peningkatan secara terus-menerus dalam menghasilkan produk. Perusahaan harus beradaptasi serta berinovasi secara terus menerus (Martensen dan Dahlgaard, 1998, p.878).

2.1.2.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Inovasi Produk

Menurut Kotler Amstrong ada tiga indikator inovasi produk yaitu kualitas produk, varian produk, serta gaya dan desain produk.

- a. Kualitas produk Kemampuan suatu produk dalam melakukan fungsi-fungsinya yang meliputi daya tahan, kehandalan, dan ketelitian yang dihasilkan.
- b. Varian produk Sarana kompetitif untuk membedakan produk satu dengan yang lain, atau antara produk yang dimiliki dengan produk pesaing
- c. Gaya dan Desain produk Cara lain dalam menambah nilai bagi pelanggan. gaya hanya menjelaskan penampilan produk tertentu, sedangkan desain memiliki konsep yang lebih dari gaya.

2.1.2.3 indikator inovasi produk

Menurut Wahyono (2002), indikator inovasi produk memiliki tiga indikator utama, yaitu:

1. **Perluasan Produk (line extensions)**. Perluasan produk merupakan produk yang masih familiar bagi organisasi bisnis tetapi baru bagi pasar.
2. **Peniruan Produk (me-too products)**. Peniruan produk merupakan produk yang dianggap baru oleh bisnis tetapi familiar dengan pasar.
3. **Produk Baru (new-to-the-world products)**. Produk baru merupakan produk yang dianggap baru baik oleh bisnis maupun oleh perusahaan.

Adapun Menurut Setiadi (2010: 78) menyatakan bahwa karakteristik inovasi terdiri dari 5 hal yaitu: 1. Keunggulan relatif (relative advantage), pertanyaan terpenting untuk diajukan dalam mengevaluasi keberhasilan potensial dari suatu produk baru yaitu, “apakah produk bersangkutan akan dirasa menawarkan keunggulan yang jauh lebih besar dibandingkan produk yang digantikan?

2. Keserasian/ kesesuaian (compatibility), adalah determinan penting dari penerimaan produk baru. Kesesuaian merujuk pada tingkat dimana produk 14 konsisten dengan nilai yang sudah ada dan pengalaman masa lalu dari calon adopter.

3. Kekomplekan (complexity), adalah tingkat dimana inovasi dirasa sulit untuk dimengerti dan digunakan. Semakin kompleks produk bersangkutan, semakin sulit produk itu memperoleh penerimaan.

4. Ketercobaan (trialability) Merupakan tingkat apakah suatu inovasi dapat dicoba terlebih dahulu atau harus terikat untuk menggunakannya. Suatu inovasi dapat diujicobakan pada keadaan sesungguhnya, inovasi pada umumnya lebih cepat diadopsi. Untuk

lebih mempercepat proses adopsi, maka suatu inovasi harus mampu menunjukkan keunggulannya. Produk baru lebih mungkin berhasil jika konsumen dapat mencoba atau bereksperimen dengan ide secara terbatas.

5. Keterlihatan (observability) Tingkat bagaimana hasil penggunaan suatu inovasi dapat dilihat oleh orang lain. Semakin mudah seseorang melihat hasil suatu inovasi, semakin besar kemungkinan inovasi diadopsi oleh orang atau sekelompok orang. Keterlihatan dan kemudahan komunikasi mencerminkan tingkat di mana hasil dari pemakaian produk baru terlihat oleh teman dan tetangga.

2.1.3 Komitmen Berusaha

2.1.3.1 Pengertian Komitmen

Komitmen adalah persetujuan yang dibuat oleh seseorang baik untuk dirinya sendiri ataupun dengan orang lain. biasanya komitmen dalam hubungannya dengan bisnis bisa berbentuk tertulis seperti surat perjanjian kontrak, surat penawaran maupun surat pembelian barang, dan komitmen secara tidak tertulis pun berdasarkan saling percaya.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Komitmen

Menurut Muchlas (2008;112), faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah personal, situasional dan posisi, personal mempunyai ciri-ciri kepribadian tertentu yaitu teliti, ekstrovert, berpandangan positif (optimis), cenderung lebih komit. Lebih lanjut Muchlas (2008;112) menjelaskan karakteristik dari personal yang ada yaitu: usia, masa kerja, jenis kelamin, status perkawinan dan ketelibatan kerja

2.1.3.3 Indikator-Indikator Komitmen

Allen & Meyer (1984) dalam Robbins (2012:99), mengemukakan bahwa terdapat tiga dimensi terpisah komitmen organisasional, yaitu:

- 1) Affective commitment, perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilainilainya.
- 2) Continuance commitment, nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.
- 3) Normative commitment, kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis.

Komitmen organisasi dalam diri pegawai juga nampak dari beberapa hal sebagai berikut (Priansa, 2016; 236):

1. Penyesuaian Melakukan upaya penyesuaian dengan organisasi dan melakukan hal-hal yang diharapkan oleh organisasi, serta menghormati norma yang berlaku dan hidup dalam organisasi, serta mentaati dan menuruti peraturan dan ketentuan yang berlaku di organisasi.
2. Meneladani Dengan cara membantu orang lain, menghormati dan menerima hal-hal yang dianggap penting oleh pimpinan, bangga menjadi bagian dari organisasi, serta peduli akan citra organisasi
3. Mendukung secara aktif Dengan cara bertindak mendukung serta memenuhi kebutuhan organisasi dan menyesuaikan diri dan kepentingannya dengan nilai organisasi.
4. Melakukan pengorbanan pribadi Dengan cara menempatkan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi, pengorbanan

dalam hal pilihan pribadi, serta mendorong keputusan yang menguntungkan organisasi walaupun keputusan tersebut tidak disenangi oleh pegawai tersebut.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya yang berhubungan dengan penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Nama dan tahun penelitian	Judul penelitian	Variabel Penelitian	Hasil penelitian
Rif Ngatul Ngarofah (2021)	Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Inovasi Produk Terhadap perkembangan UMKM Desa Tugu Kecamatan Rejotongan Kabupaten Tulungagung	Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Inovasi Produk	Berdasarkan hasil penelitian, maka hipotesis, diterima yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kualitas sumber daya manusia , inovasi produk, terhadap UMKM Desa Tugu
Bahtiar Herman dkk (2022)	Pengaruh Jaringan Usaha, Inovasi Produk dan Persaingan Usaha Terhadap Perkembangan Usaha Mikro Kecil dan Menengah	Inovasi Produk	Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara jaringan usaha, inovasi produk, persaingan usaha terhadap Usaha Mikro kecil dan Menengah

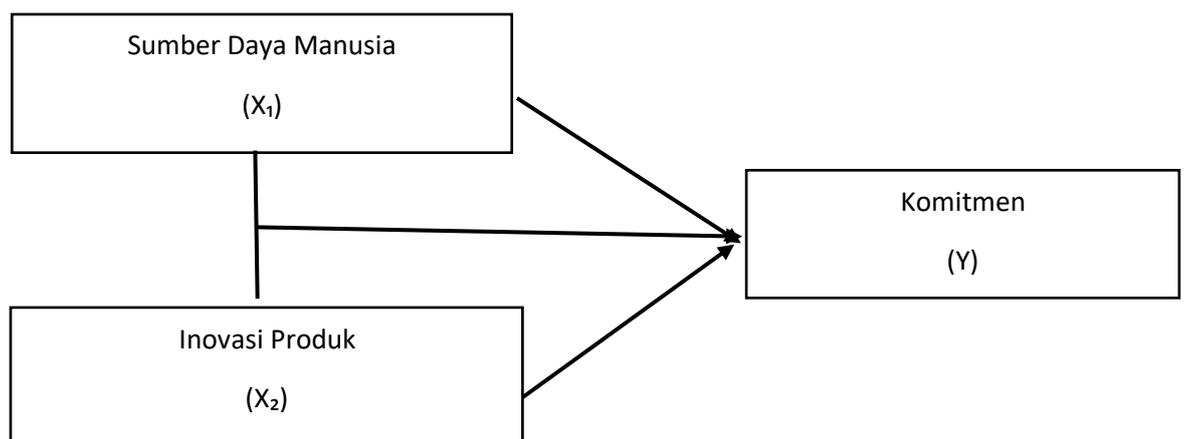
Iqbal Fanani Dkk (2020)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Kasus RSUD UKI)	Komitmen Berusaha	Berdasarkan hasil penelitian maka dapat di nyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja,komitmen organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Kasus RSUD UKI)
----------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

2.3 Kerangka Konseptual

Peningkatan SDM kepada pelaku usaha akan semakin dapat mengatasi permasalahan yang di hadapi dalam melaksanakan inovasi baru, inovasi produk akan didukung apabila komitmen berusaha memadai. Adanya kualitas SDM pelaku usaha yang mumpuni di dukung oleh inovasi produk yang memadai akan semakin meningkatkan komitmen berusaha kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat di gambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.1

Kerangka konseptual penelitian



2.4. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2011:64), Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum berdasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh oleh peneliti. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini ialah :

1. Pengaruh Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap komitmen Pelaku Usaha IWAPI (Ikatan Wanita Pengusaha Indonesia)
2. Pengaruh Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Inovasi Produk IWAPI (Ikatan Wanita Pengusaha Indonesia)
3. Pengaruh Sumber Daya Manusia inovasi produk berpengaruh terhadap komitmen berusaha IWAPI (Ikatan Wanita Pengusaha Indonesia)