

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam kelangsungan berhasil atau tidaknya suatu organisasi. Dengan adanya kompetensi SDM yang maksimal dalam suatu organisasi maka akan menentukan kualitas SDM yang dimiliki. Kinerja karyawan memiliki andil penting terhadap produktivitas suatu organisasi. Untuk mempertahankan kualitas SDM yang dimiliki maka suatu perusahaan harus mengelola SDM nya dengan baik sehingga dapat memaksimalkan target capaian yang dihasilkan.

Usaha adalah salah satu bentuk kegiatan yang dapat menghasilkan uang dan dapat meningkatkan taraf kehidupan seseorang agar menjadi lebih baik. Suatu usaha yang dijalani dapat menghasilkan laba semaksimal mungkin apabila pelaku usaha tekun, kreatif, serta inovatif dalam menjalankan usaha tersebut. Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) adalah salah satu peran paling penting dalam pertumbuhan perekonomian Indonesia. UMKM memegang peranan penting dalam pertumbuhan ekonomi dan penyerapan tenaga kerja di Indonesia. Menyongsong Masyarakat Ekonomi ASEAN pada tahun 2015 sebagai bentuk integrasi ekonomi ASEAN, UMKM di Indonesia harus dapat mendukung peningkatan daya saing bangsa, pertumbuhan ekonomi, pengurangan

kemiskinan, dan peningkatan standar hidup penduduk Indonesia sebagai negara anggota ASEAN.

Kegiatan usaha ini dapat memperluas lapangan kerja serta dapat meningkatkan pendapatan masyarakat. Berdasarkan data Kementerian Koperasi dan UMKM jumlah UMKM di Indonesia mencapai 64,19 juta dan berkontribusi terhadap PDB sebesar 61,97% atau senilai 8.573,89 triliun rupiah. UMKM memberi kontribusi terhadap perekonomian Indonesia mampu menyerap 97% dari total tenaga kerja yang ada serta dapat terkumpul sampai 60,4% dari total investasi. Munculnya UMKM yang banyak tersebar di seluruh penjuru negeri baik di perkotaan maupun pedesaan, bahkan hingga terpelosok kecil. Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) di Provinsi Jawa Timur memberikan kontribusi pada Pendapatan Domestik Regional Bruto (PDRB) Provinsi Jawa Timur sebesar 54,98% atau sebesar Rp 1.1689,88 triliun.

Sidoarjo merupakan salah satu wilayah yang menjadi pusat UMKM di Indonesia dan menjadi keberhasilan dari Kota Sidoarjo setelah mengalami bencana Lumpur Lapindo pada 2016 silam maka dari itu Sidoarjo disebut dengan Kota UMKM di Indonesia. Di wilayah Sidoarjo terdapat sentra kerajinan kulit tepatnya berada di Kecamatan Tanggulangin. Menurut data statistik Jawa Timur, produk tas kulit memberi nilai yang besar terhadap total produk kulit secara menyeluruh dengan total nilai produksi dari kerajinan kulit pada tahun 2000 sebesar lebih dari 20 milyar. Dari nilai

tersebut wilayah Tanggulangin menjadi penyumbang persentase terbesar senilai lebih dari 14 milyar atau 17,42% (Rosy et al., 2018).

Griya Tas Indah merupakan salah satu dari banyaknya UMKM yang ada di wilayah sentra industri tas Tanggulangin. Industri ini memfokuskan produksi pada material kulit sintesis yang kemudian diolah menjadi tas *fashion* wanita seperti tas selempang, *hand bag*, *shoulder bag*, dan lainnya. Industri rumahan ini dapat menghasilkan produksi kurang lebih sebesar 4.000 pcs tas dalam sebulan. Jumlah produksi tersebut dapat berubah-ubah tergantung kemampuan karyawannya dalam mengerjakan sebuah tas. Penjualan yang dilakukan oleh UMKM Griya Tas Indah ini mereka mengirimkan produknya kepada distributor secara grosir dalam jumlah yang banyak. Pemilik UMKM ini menjadi penentu dalam menciptakan strategi bisnis serta penentu keberhasilan usahanya. Maka dari itu diperlukan peningkatan kinerja karyawan UMKM Griya Tas Indah agar mendapatkan hasil yang lebih baik. Peningkatan kinerja dapat dilakukan memberikan pelatihan dan kompensasi sehingga mereka memiliki semangat untuk memberikan kinerja terbaik pada tempat mereka bekerja. Tetapi tak sedikit juga pelaku UMKM di Indonesia yang masih kesulitan dalam menghadapi tantangan dalam peningkatan kerja karyawannya.

Menurut (Minner, 1990 dalam Rivai, 2011) Kinerja adalah hasil yang diberikan oleh individu dalam menjalankan sebuah tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Hasil yang diberikan oleh individu tersebut pastinya berbeda dengan individu lain. Pada dasarnya kinerja adalah prestasi kerja

atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh individu dengan kurun waktu dalam menyelesaikan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2012). Tingkat kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kompensasi, motivasi, kemampuan atau kompetensi, serta dukungan dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi maupun perusahaan. Setiap individu diharapkan memperhatikan dan meningkatkan kinerjanya agar dapat mencapai hasil kerja yang optimal serta dapat memenuhi harapan yang diberikan organisasi atau perusahaan.

Namun permasalahan yang dihadapi oleh UMKM Griya Tas Indah ini adalah menunjukkan bahwa kinerja karyawannya menurun dibuktikan dengan adanya penurunan jumlah produksi di tahun 2019-2022. Adanya penurunan kapasitas produksi ini dapat menjadi indikasi bahwa menurunnya kinerja pada karyawan yang bekerja. Hal ini dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut

Tabel 1. 1 Realisasi Produksi Tas Pada Tahun 2019-2022

Tahun	Target Produksi	Realisasi Produksi	Persentase
2019	50.000	38.450	77%
2020	50.000	47.950	96%
2021	50.000	48.650	97%
2022	50.000	43.300	86%

Sumber : UMKM Griya Tas Indah (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan total produksi tas yang dihasilkan pada tahun 2019 sebanyak 38.450 buah tas. Kemudian pada tahun 2020 produksi tas meningkat hingga 47.950 buah tas atau persentase 96% dari

total target produksi yang diinginkan. Sementara itu pada tahun 2021 kapasitas produk tas mengalami kenaikan sebesar 1% kemudian pada tahun 2022 mengalami penurunan sebanyak 11%. Dari tabel tersebut dapat dilihat dimulai dari tahun 2019 hingga 2022 UMKM ini mengalami permasalahan dalam kinerja, dilihat dari tidak tercapainya target pada waktu tersebut. Adanya permasalahan kinerja yang dialami oleh UMKM Griya Tas Indah ini pastinya bukan tanpa sebab.

Salah satu faktor penentu keberhasilan dari sebuah usaha tidak hanya mengandalkan sumber daya manusia saja melainkan dengan memberikan kesejahteraan kepada karyawan berupa balas jasa atas apa yang telah diberikan karyawan kepada organisasi atau perusahaan yang berupa kompensasi. Kompensasi menurut (Hasibuan, 2016) dalam (Hartanto, 2019) adalah seluruh pendapatan yang berupa uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi karyawan. Pemberian kompensasi ini sangat penting untuk karyawan dan diharapkan dapat memberikan kesejahteraan hidup bagi karyawan tersebut sehingga dapat memunculkan motivasi karyawan agar bekerja lebih giat dan baik lagi sehingga dapat berdampak pada peningkatan kinerja.

Dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, ketentuan upah minimum dalam Pasal 23 sampai Pasal 35 dikecualikan bagi usaha mikro dan kecil, tetapi tetap saja para karyawan

sebaiknya menerima kompensasi yang sesuai dengan pekerjaannya. Kompensasi dapat berupa gaji dan tunjangan serta insentif. Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti dalam bentuk wawancara kepada beberapa karyawan UMKM ini didapati informasi bahwa kompensasi yang diterima dalam bentuk gaji tidak mencapai upah minimum yang berlaku di wilayah Sidoarjo. Hal ini tentu saja dapat mempengaruhi kinerja karyawan di sana. Adanya hal ini dapat memungkinkan karyawan akan membandingkan kompensasi yang diterima dengan rekannya yang bekerja di perusahaan lain. Pada saat membandingkan karyawan tersebut akan berpikir apakah kompensasi yang mereka terima apakah sudah cukup adil atau belum. Adanya permasalahan ini juga dapat mempengaruhi motivasi karyawan.

Selain kompensasi, motivasi juga dapat berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan. Setiap individu pastinya membutuhkan motivasi untuk melakukan sebuah aktivitas tertentu. Maka dari itu motivasi sering diartikan sebagai pendorong perilaku seseorang. Apabila individu membutuhkan atau menginginkan sesuatu maka individu tersebut akan terdorong untuk melakukan sesuatu agar dapat memperoleh apa yang diinginkannya. Motivasi kerja adalah faktor yang mempengaruhi seseorang untuk bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan pekerjaannya. Namun sebaliknya, apabila sebuah individu tidak memiliki motivasi maka akan berdampak pada kualitas kinerjanya dan sangat memungkinkan hasil yang dihasilkannya akan mengalami penurunan.

Pada saat dilakukannya observasi dalam penelitian ini, kondisi karyawan di sana didapati adanya beberapa karyawan yang memiliki motivasi yang rendah dalam melakukan pekerjaannya. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa karyawan dapat diketahui bahwa karyawan yang tidak termotivasi untuk melakukan pekerjaannya karena merasa tidak sanggup untuk menyelesaikan target yang sudah ditentukan. Kondisi yang menggambarkan rendahnya motivasi kerja karyawan di sana dapat dibuktikan dengan adanya target realisasi produksi pada tabel 1.1 yang menunjukkan target produksi yang tidak tercapai tiap tahunnya, adanya hal ini dapat menjadi indikasi rendahnya motivasi kerja karyawan di sana. Terjadinya penurunan motivasi ini pastinya bukan karena sebab, dimungkinkan dengan tidak tercapainya target produksi dikarenakan karyawan merasa pekerjaan yang diberikan terlalu banyak dan mereka tidak mampu untuk menyelesaikan target tersebut, hal ini juga dapat dikarenakan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tidak sepadan dengan tanggung jawab yang dibebankan. Dengan adanya hal ini karyawan cenderung kurang memiliki keinginan untuk maju dan mengembangkan kinerjanya. Adanya permasalahan penurunan motivasi dapat disebabkan oleh banyak faktor. Peneliti mengasumsikan penurunan motivasi dikarenakan adanya penerimaan kompensasi berupa gaji yang tidak sesuai dengan upah minimum regional serta kompetensi yang dimiliki oleh karyawan.

Untuk mencapai peningkatan kinerja pada UMKM ini khususnya di bidang industri tas, maka memerlukan kompetensi yang maksimum. Dalam

menyelesaikan pekerjaan, seorang karyawan harus memiliki kemampuan yang mumpuni agar mendapatkan hasil yang baik. Kompetensi yang baik dapat membantu meningkatkan produktivitas dan kinerja bisnis secara keseluruhan. Kompetensi karyawan yang baik dapat memberi kontribusi yang baik terhadap peningkatan kinerja perusahaan.

Saat melakukan observasi terhadap karyawan di UMKM ini didapati bahwa rata-rata karyawan yang bekerja adalah ibu-ibu yang sudah berkeluarga, dan berdasarkan wawancara tak banyak karyawan tersebut yang menyelesaikan pendidikannya sampai tamat SMA. Maka dari itu kualitas SDM di sini perlu ditingkatkan khususnya pada bidang kompetensi SDM yang terdiri dari pengetahuan dan keterampilan. Kompetensi SDM di sini tidak mendapatkan perhatian yang lebih dari pemilik usaha, berdasarkan pernyataan beberapa karyawan sangat jarang sekali diadakannya pelatihan untuk meningkatkan kompetensi SDM para karyawannya. Banyak ditemui di lapangan, karyawan yang bekerja di UMKM diterima untuk bekerja tanpa melihat tingkat Pendidikan karyawan dan tidak dilakukan seleksi kemampuan serta keterampilannya.

Dalam Peningkatan kompetensi ini sangat penting untuk dilakukan untuk mendukung kemampuan kinerja karyawan semakin tinggi kompetensi seorang pegawai maka kinerja karyawan tersebut juga akan semakin tinggi.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang lebih dalam tentang pengaruh kompensasi, motivasi, dan kompetensi. Selanjutnya dilakukan sebagai penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada UMKM Griya Tas Indah Sidoarjo)”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh antara Kompensasi dengan Kinerja karyawan UMKM Griya Tas Indah Sidoarjo?
2. Apakah terdapat pengaruh antara Motivasi dengan Kinerja karyawan UMKM Griya Tas Indah Sidoarjo?
3. Apakah terdapat pengaruh antara Kompetensi dengan Kinerja karyawan UMKM Griya Tas Indah Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh antara Kompensasi terhadap Kinerja karyawan UMKM Griya Tas Indah Sidoarjo.
2. Untuk menganalisis pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja karyawan UMKM Griya Tas Indah Sidoarjo.

3. Untuk menganalisis pengaruh antara Kompetensi terhadap Kinerja karyawan UMKM Griya Tas Indah Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini, peneliti berharap dapat menambah wawasan, pengetahuan, dan pemahaman tentang bagaimana pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja karyawan UMKM Griya Tas Indah Sidoarjo.

2. Manfaat Praktis

- a) Bagi UMKM Griya Tas Indah Sidoarjo dapat dijadikan sebagai koreksi ataupun tolak ukur dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- b) Bagi Lembaga, agar dapat menambah ilmu atau wawasan pengetahuan yang dapat dijadikan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan MSDM.
- c) Bagi Pembaca, sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti lebih jauh mengenai faktor-faktor kinerja karyawan.