

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

UMKM merupakan salah satu jenis usaha kecil yang sangat berperan dalam peningkatan dan pertumbuhan perekonomian masyarakat. Karena keberadaan UMKM mampu bertahan dalam situasi apapun untuk tercapainya kesejahteraan masyarakat (Srijani, 2020). Menurut Kemenkop, 2019) menyatakan bahwa pada periode tahun 2018, usaha besar mencapai sebesar 0,01%, kemudian di periode tahun berikutnya masih sama dengan tahun 2018 sebesar 0,01%. Sektor UMKM terjadi sebaliknya. Usaha menengah pada periode tahun 2018 dari 0,09%, meningkat pada periode tahun 2019 mencapai sebesar 0,10%. Ada pertumbuhan sebesar 0,01%. Namun terjadi berbeda di usaha kecil, tidak terjadi perkembangan dari periode tahun 2018 sebesar 1,22% ke periode tahun 2019 sebesar 1,22%. Bahkan penurunan terjadi pada usaha mikro, di periode tahun 2018 sebesar 98,68%, pada periode tahun 2019 menurun sebesar 0,01% atau sebesar 98,67%. Berikut tabel 1.1 perkembangan UMKM dan usaha besar nasional di Indonesia berdasarkan data kementerian koperasi dan UKM.

Tabel 1.1 Perkembangan UMKM dan Usaha Besar Nasional di Indonesia Tahun 2018-2019

Keterangan	2018	2019
Usaha Besar	0,01%	0,01%
Usaha Menengah	0,09%	0,10%
Usaha Kecil	1,22%	1,22%
Usaha Mikro	98,68%	98,67%

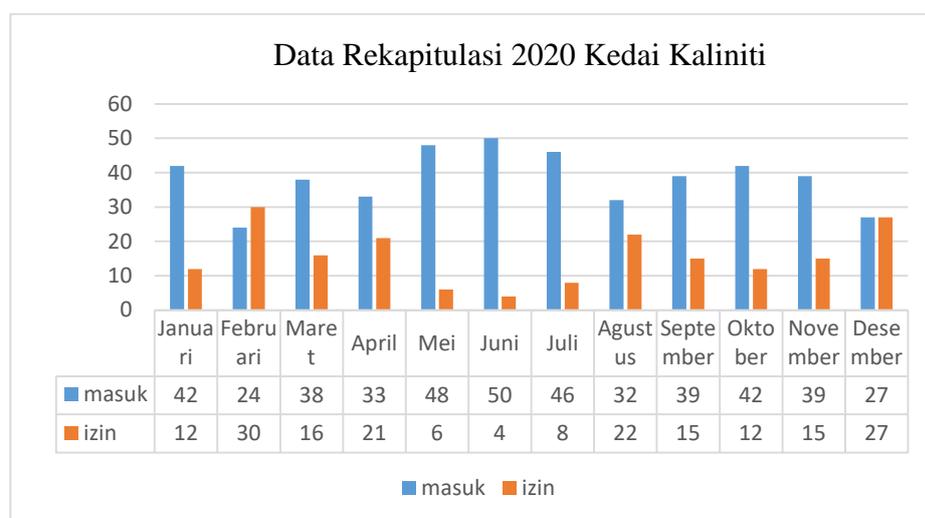
Sumber: data Kementerian Koperasi dan UKM, 2019

Penanggulangan kemiskinan dengan cara mengembangkan UMKM memiliki potensi yang baik bagi masyarakat Indonesia termasuk UMKM di Bantul. UMKM di Bantul sekarang banyak bermunculan tak terkecuali UMKM Kedai Kaliniti yang merupakan usaha rintisan dari masyarakat Bantul. Dalam pengembangan UMKM pada Kedai Kaliniti bersifat untuk mensejahterakan masyarakat Bantul. UMKM Kedai Kaliniti berdiri pada tahun 2017 dengan jumlah karyawan 54 orang. UMKM yang awalnya memfokuskan pada pedagang ikan matang yang berada di lingkungan tersebut, kini berubah menjadi UMKM yang berfokus pada foodcourt. UMKM Kedai Kaliniti terletak di Kembanghari, Srimartani, Piyungan Bantul, DIY. UMKM Kedai Kaliniti selalu aktif dalam mengadakan kegiatan yang bertema keluarga, beberapa kegiatan yang diusung oleh Kedai Kaliniti yaitu senam keluarga, karaoke semasanya, dan akustik. Dengan adanya kegiatan tersebut Kedai Kaliniti berkomitmen untuk menerapkan dan meningkatkan sistem manajemen sesuai tujuan, skala dan konteks organisasi dari aktivitas yang digunakan untuk mencapai kepuasan semua pihak yang terlibat.

Berdasarkan hasil wawancara kepada pimpinan sekaligus menjabat sebagai penanggung jawab Kedai Kaliniti Bapak Ahmad Yani, saat ini

permasalahan yang sering terjadi di Kedai Kaliniti terkait dengan kepuasan kerja yaitu kurangnya disiplin kerja, seperti kurangnya ketaatan ataupun kepatuhan pada karyawan. Permasalahan lainnya adalah mengenai motivasi kerja adalah kurangnya semangat dalam menjalankan pekerjaan, sehingga mengganggu kinerja masing-masing individu maupun kelompok. Kemudian masalah lainnya yang terkait dengan keterlibatan kerja yaitu kurangnya kontribusi untuk kemajuan Kedai Kaliniti, sehingga mengakibatkan pekerjaan akan semakin lama dalam penyelesaiannya dan menghambat pekerjaan lainnya. Permasalahan yang terakhir adalah komitmen yaitu masih terdapat beberapa karyawan yang kurang bertanggung jawab dengan pekerjaannya, seperti masih banyaknya karyawan yang melalaikan pekerjaan yang dimilikinya. Hal tersebut menjadikan masih rendahnya tingkat kontribusi peran karyawan terhadap Kedai Kaliniti. Berikut data rekapitulasi ketidakhadiran karyawan pada lapak Kedai Kaliniti yang dapat dilihat pada tabel 1.2.

Tabel 1.2 Data Rekapitulasi Ketidakhadiran Lapak Foodcourt Kedai Kaliniti



Sumber: Kedai Kaliniti Bantul

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan data rekapitulasi ketidakhadiran lapak foodcourt pada Kedai Kaliniti dapat dinyatakan bahwa jumlah karyawan pada tahun 2020 berjumlah 54 karyawan lapak. Tingkat ketidakhadiran lapak terendah ada pada di bulan Juni 2020 sejumlah 4 lapak yang izin. Sedangkan tingkat ketidakhadiran lapak paling tinggi ada pada bulan Februari 2020 sejumlah 30 lapak yang izin. Jadi lapak yang seimbang dengan ketidakhadiran lapak ada pada bulan Desember 2020.

Sumber daya manusia adalah aspek penting dalam suatu organisasi dan perlu digali dan dibangun agar diperoleh sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik Rangin dkk., (2021). Menurut Yakup, (2017) bahwa kemampuan sumber daya manusia tersebut merupakan salah satu faktor penentu dalam keberhasilan pengelolaan dalam suatu organisasi. Maka, sumber daya manusia (SDM) merupakan kekayaan yang paling berharga dari suatu organisasi. Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi banyak dipengaruhi oleh sumber daya manusia (SDM).

Suatu organisasi dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, motivasi dan pengawasan berfungsi dengan baik, serta tersedianya unsur-unsur pendukung dan memenuhi persyaratan Hartati, (2020). Definisi perusahaan adalah karyawan memberitahukan betapa pentingnya, bahwa karyawan puas dengan pekerjaannya. Hanya karyawan yang puas yang dapat menjadi kreatif dan mampu mengikuti langkah yang ditentukan oleh pasar tenaga kerja

kontemporer. Karyawan ini membantu perusahaan mereka melawan persaingan yang datang dari pasar global (Vorina *et al.*, 2017). Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia sangatlah penting sebab manajemen yang memfokuskan diri dan memaksimalkan kemampuan karyawan, memotivasi karyawan, serta membangun sumber daya manusia untuk dapat berkontribusi langsung dan berkomitmen terhadap perusahaan. Maka akan menghasilkan kepuasan baik bagi karyawan maupun perusahaan.

Keberhasilan manajemen sumber daya manusia tidak lepas dari hasil kerja keras karyawan yang berkaitan dengan kepuasan kerja, sehingga kepuasan kerja karyawan menjadi hal yang perlu diperhatikan guna keberhasilan dan kesuksesan perusahaan (Prasetyaningrum, 2020). Kepuasan Kerja dengan demikian merupakan elemen penting dari kesejahteraan seperti yang disarankan oleh penelitian (Vratskikh *et al.*, 2016). Sedangkan menurut Vorina *et al.*, (2017) menyatakan bahwa pengukuran kepuasan karyawan di tempat kerja membutuhkan pengamatan yang cermat terhadap pendapat, perasaan, dan pengalaman mereka dalam lingkungan kerja. Maka, kepuasan kerja ialah suatu perasaan pada karyawan tentang hal yang menyenangkan bahkan tidak menyenangkan terhadap suatu pekerjaan yang karyawan hadapi. Dan terdapat beberapa faktor yang membuat suatu perusahaan memiliki kepuasan yang tinggi yang mampu dikelola dengan baik oleh pemimpin yang efektif.

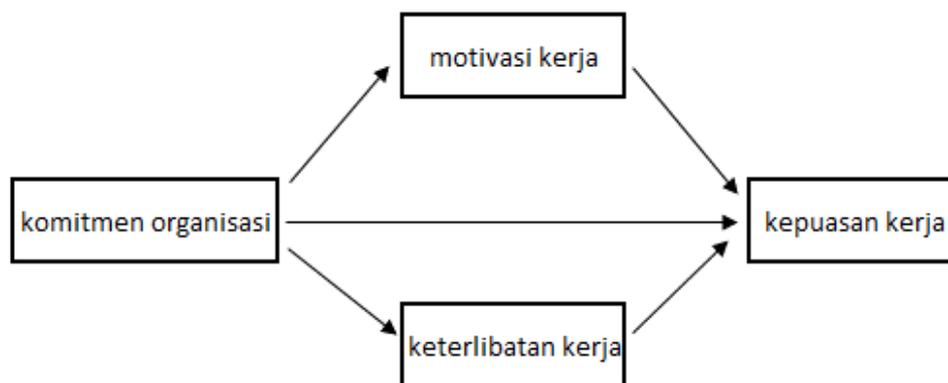
Kepuasan kerja adalah elemen kunci dari motivasi kerja, yang merupakan penentu mendasar dari perilaku seseorang dalam sebuah organisasi (Culibrk *et al.*, 2018). Sedangkan menurut Hartati, (2020) menyatakan bahwa

motivasi kerja adalah suatu kondisi psikologis yang mendorong pekerja untuk berusaha menghasilkan barang atau jasa sehingga suatu tujuan dapat tercapai. Teori tersebut diperkuat oleh Yakup, (2017) menyatakan bahwa peran pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi dan didukung oleh keterampilan dan pengetahuan dalam melaksanakan sangat diperlukan. Hal ini berarti bahwa salah satu faktor penentu tingkat keberhasilan organisasi adalah motivasi kerja pegawai, maka motivasi sangat diperlukan untuk keberlangsungan karyawan maupun perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Keterikatan Karyawan adalah kemampuan dan kemauan karyawan Anda untuk berkontribusi pada keberhasilan organisasi, terutama kesediaan mereka untuk memberikan upaya diskresi, melampaui apa yang biasanya diperlukan dalam posisi mereka untuk membuat organisasi berhasil Vorina *et al.*, (2017). Keterlibatan kerja paling kuat terkait dengan proaktif tugas menunjukkan bahwa keterlibatan kerja mengarahkan energi ke dalam aktivitas kerja yang secara khusus berusaha untuk menunjukkan inisiatif pribadi, sedangkan keterlibatan peran pribadi tampaknya mengarahkan energi ke dalam lingkup yang lebih luas dari peran kerja (Fletcher, 2016). Untuk itu karyawan harus meningkatkan kinerja mereka dengan begitu tujuan perusahaan bisa tercapai dengan baik. Dalam meningkatkan kinerja, harus ada keterlibatan kerja karyawan yang tinggi dan peduli terhadap pekerjaannya agar dapat memberikan hasil kinerja yang baik (Kakinsale *et al.*, 2015). Maka keterlibatan kerja berperan aktif dalam kepuasan kerja ataupun kinerja perusahaan, karyawan yang berperan aktif dan memiliki sikap positif akan berdampak baik bagi

pekerjaan dan merupakan karyawan yang peduli dengan pekerjaan yang sedang dilakukan.

Komitmen organisasi dapat dianggap sebagai perpanjangan dari kepuasan kerja, karena berkaitan dengan sikap positif yang dimiliki seorang karyawan, bukan terhadap pekerjaannya sendiri, tetapi terhadap organisasi (Ćulibrk *et al.*, 2018). Komitmen organisasi terbentuk ketika karyawan dan organisasi mengembangkan minat yang lebih besar untuk mempertahankan hubungan kerja mereka (Tharikh *et al.*, 2016). Sedangkan menurut Garg, (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi menyediakan salah satu jalan yang melaluinya spiritualitas tempat kerja mempengaruhi kinerja organisasi. Berdasarkan teori-teori tersebut dapat dinyatakan jika karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, maka terdapat kepuasan kerja yang telah terpenuhi dan meningkatkan kinerja karyawan tersebut dan implikasinya ialah memudahkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk mempermudah pemahaman permasalahan, maka disajikan seperti gambar 1.1.



Gambar 1.1 Kerangka Penulisan Skripsi

Sumber: diadopsi dari (Ćulibrk *et al.*, 2018) dan dikembangkan oleh peneliti (2022)

Dari uraian permasalahan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul, **“ANALISIS KEPUASAN KERJA: MEMBANDINGKAN MOTIVASI KERJA, KETERLIBATAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI PADA UMKM KEDAI KALINITI BANTUL)”**

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti ingin merumuskan suatu permasalahan yang akan diterjemahkan menjadi suatu pertanyaan umum, yaitu:

- 1.2.1. Apakah keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada UMKM Kedai Kaliniti Bantul.?
- 1.2.2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada UMKM Kedai Kaliniti Bantul.?
- 1.2.3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja pada UMKM Kedai Kaliniti Bantul.?
- 1.2.4. Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada UMKM Kedai Kaliniti Bantul.?
- 1.2.5. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada UMKM Kedai Kaliniti Bantul.?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk memberikan jawaban atas pertanyaan diatas berdasarkan rumusan masalah, maka dapat diterjemahkan sebagai berikut:

- 1.3.1. Untuk menganalisis keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja pada UMKM Kedai Kaliniti Bantul.
- 1.3.2. Untuk menganalisis komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada UMKM Kedai Kaliniti Bantul.
- 1.3.3. Untuk menganalisis komitmen organisasi terhadap keterlibatan kerja pada UMKM Kedai Kaliniti Bantul.
- 1.3.4. Untuk menganalisis komitmen organisasi terhadap motivasi kerja pada UMKM Kedai Kaliniti Bantul.
- 1.3.5. Untuk menganalisis motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada UMKM Kedai Kaliniti Bantul.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian meliputi:

1.4.1. Manfaat Teoritis

- 1.4.1.1. Mendapatkan ilmu pengetahuan mengenai analisis kepuasan kerja dengan membandingkan motivasi kerja, keterlibatan kerja dan komitmen organisasi.
- 1.4.1.2. Sebagai dasar untuk penelitian selanjutnya, sehingga jika terdapat kekurangan dari penelitian, maka dapat disempurnakan dan dikembangkan pada peneliti selanjutnya.

1.4.2. Manfaat Praktis

- 1.4.2.1. Manfaat bagi karyawan, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi karyawan untuk

meningkatkan kedisiplinan dan kepedulian terhadap pekerjaannya.

- 1.4.2.2. Manfaat bagi pimpinan, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadikan bahan pertimbangan bagi pimpinan untuk meningkatkan pembinaan kepada karyawan atau anggotanya.

1.5. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.5.1. Variabel penelitian yang digunakan adalah motivasi kerja, keterlibatan kerja, dan variabel mediasi adalah komitmen organisasi.
- 1.5.2. Wilayah dalam penelitian ini dilakukan di lingkungan UMKM Kedai Kaliniti Bantul.
- 1.5.3. Penelitian ini dilakukan di UMKM Kedai Kaliniti Bantul

