

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

UMKM adalah usaha perdagangan yang dikelola oleh badan usaha atau perorangan yang merujuk pada usaha ekonomi produktif sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh undang-undang nomor 20 tahun 2008. UMKM adalah unit usaha produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha disemua sektor ekonomi (Tambuna, 2012).

Pemberdayaan UMKM di tengah arus globalisasi dan tingginya persaingan membuat UMKM harus mampu menghadapi tantangan global, seperti meningkatkan inovasi produk dan jasa, pengembangan sumber daya manusia dan teknologi, serta perluasan area pemasaran. Hal ini perlu dilakukan untuk menambah nilai jual UMKM itu sendiri, utamanya agar dapat bersaing dengan produk-produk asing yang kian mendominasi sentra industri dan manufaktur di Indonesia, mengingat UMKM adalah sektor ekonomi yang mampu menyerap tenaga kerja terbesar di Indonesia.

Peningkatan kontribusi usaha mikro kecil dan menengah UMKM terhadap pendapatan nasional harus terus diupayakan. Sebagai sektor yang berperan dalam membuka lapangan kerja bagi (95,87%) angkatan kerja di Indonesia, UMKM memiliki posisi penting dalam keberlangsungan perekonomian Indonesia. Berdasarkan data dari kementerian koperasi dan UMKM, kontribusi UMKM pada PDB mencapai 60,34% pada 2017. Kontribusi ini pada dasarnya masih dapat ditingkatkan, mengingat peran UMKM dalam porsi ekspor di Indonesia hanya mencapai 15,7%.

Menurut data badan pusat statistik (BPS) pada tahun 2019, kontribusi UMKM terhadap produk domestik bruto (PDB) Indonesia mencapai 61,41%, dengan jumlah UMKM hampir mencapai 60 juta unit. Namun, baru sekitar 8% atau sebanyak 3,79 juta pelaku UMKM yang sudah memanfaatkan platform online untuk memasarkan produknya. Pengalaman pada 1998 dan 2012 membuktikan bahwa UMKM dapat bertahan dari krisis ekonomi, ditunjukkan dengan pertumbuhan positif yang dicapai UMKM pada saat-saat krisis. (Aknolt, 2020).

Laporan *Global Competitiveness Index* tahun 2016-2017 diolah oleh WEF dari 138 negara. Laporan mereka memperlihatkan adanya beberapa hal yang kontras dalam kinerja Indonesia meskipun telah melaksanakan banyak reformasi terhadap lingkungan bisnisnya. Ukuran pasar pada posisi 10, posisi 30 di pilar lingkungan ekonomi makro, dan ranking 31 untuk inovasi merupakan hal yang menjadi keprihatinan mereka. Performa yang baik ada pada bidang pengembangan keuangan (ke-42, sebelumnya posisi 49). Meski demikian Indonesia menempati peringkat yang rendah yakni pada posisi 100 dalam pilar kesehatan dan pendidikan dasar (turun 20). Sedang di pilar efisiensi pasar tenaga kerja (naik tujuh) Indonesia berada di peringkat 108 sebagai akibat berbagai kekakuan, biaya redundansi yang mahal yang mencapai gaji lebih dari satu tahun (adanya gaji ke-13), dan tingkat partisipasi angkatan kerja rendah perempuan (posisi 115). Selain itu Indonesia juga menempati peringkat yang rendah yakni pada posisi 91 dalam pilar kesiapan teknologi (turun enam) karena penetrasi TIK tetap rendah (hanya seperlima dari populasi yang menggunakan Internet dan hanya ada satu koneksi broadband untuk

setiap 100 orang). Namun penyerapan teknologi oleh perusahaan lebih meluas (53) (WEF, 2016).

Penurunan nilai dari indeks daya saing global indonesia tahun 2019-2020 cukup tipis, yakni hanya sebesar 0,3% yaitu dari 64,9% menjadi 64,6%. Tidak ada perubahan kinerja yang signifikan pada indeks daya saing global indonesia pada tahun 2019. Namun, ada beberapa pilar yang menyebabkan penurunan pada skor indonesia. Adopsi teknologi informasi dan komunikasi (TIK) sebesar 5,77% yaitu dari 61,1, menurun menjadi 55,4. Pilar kesehatan turun sebesar 0,9% yaitu dari 71,7 menjadi 70,8. Pilar pasar barang dan jasa juga mengalami penurunan sebesar 0,3% serta pilar keterampilan dan pasar tenaga kerja masing-masing turun sebesar 0,1% (WEF, 2019).

UMKM merupakan salah satu unit usaha yang memiliki peran penting dalam perkembangan dan pertumbuhan perekonomian indonesia. Dengan adanya sektor UMKM, pengurangan akibat angkatan kerja yang tidak terserap dalam dunia kerja menjadi berkurang. Tumbuhnya usaha mikro menjadikannya sebagai sumber pertumbuhan kesempatan kerja dan pendapatan. Dengan banyak menyerap tenaga kerja berarti UMKM mempunyai peran strategis dalam upaya pemerintah dalam memerangi kemiskinan dan pengurangan. (Karmawan, 2017).

Usaha mikro adalah usaha produktif milik orang perorangan atau badan usaha perorangan yang memiliki kriteria usaha mikro sebagaimana diatur dalam undang-undang nomor 20 tahun 2008 tentang usaha kecil. Usaha kecil adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang

perusahaan yang dimiliki, dikuasai atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari usaha menengah atau usaha besar yang memenuhi kriteria usaha kecil sebagaimana dimaksud dalam undang-undang 20 tahun 2008 tentang usaha menengah. Usaha menengah adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perseorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dengan usaha kecil atau usaha besar dengan jumlah kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan sebagaimana diatur dalam undang-undang nomor 20 Tahun 2008 usaha mikro.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. sumber daya manusia yang baik dan berkualitas adalah sumber daya manusia (SDM) yang memiliki keterampilan, kemampuan dan memiliki sikap yang baik dalam bekerja. Organisasi harus memiliki langkah yang tepat guna mengembangkan serta meningkatkan kualitas pegawai yang ada agar berjalan dengan semestinya (Arifin, 2016), sumber daya manusia (SDM) adalah satu modal yang utama didalam suatu organisasi yang memberikan tujuan organisasi (Mulyadi, 2015), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia, disingkatan MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peran sumber daya tenaga kerja yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara

maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal (Bintoro & daryanto, 2017).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi – fungsi manajemen yaitu *planning*, *organizing*, *leading* dan *controlling*, didalam setiap aktivitas/fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditunjukkan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien (Sofyandi, 2013).

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2017).

Dari pendapat diatas terlihat bahwa Sumber Daya Manusia merupakan faktor penentu dalam memenangkan persaingan bisnis dan tercapainya tujuan organisasi. Manajer yang berhasil adalah mereka yang mampu melihat sumber daya manusia sebagai aset yang harus dikelola sesuai dengan kebutuhan bisnis.

Vifas Batik Jogja merupakan usaha kerajinan batik yang berdiri pada tahun 2007 dengan menyediakan berbagai macam produk kerajinan. Selain pakaian busana dengan berbahan dasar kain batik sebagai ciri khas dari produk usaha tersebut. Produk ini menjangkau berbagai jenis usia terutama remaja karena sebagian besar produknya merupakan kerajinan souvenir yang biasa digunakan

dalam berbagai event dan juga menyediakan pesanan dalam partai besar atau hanya sekedar hadiah untuk orang-orang terdekat juga bisa digunakan untuk oleh-oleh.

Vifas Batik Jogja menjalani kegiatan operasionalnya dengan memiliki 3 jumlah cabang yaitu dua cabang *workshop* dan satu cabang toko atau gerai. Kegiatan-kegiatan yang dilakukan setiap harinya di *workshop* yaitu membuat produk-produk seperti pembuatan dompet, tas, celana, masker, sajadah, peci sandal dan gantungan kunci lalu untuk kegiatan yang dilakukan toko atau gerai hanya menjalankan pemasaran atas produk-produk yang sudah jadi. Sehingga rata-rata produk yang terjual per bilanya sebanyak 15.000 unit tas dan dompet sebanyak 50.000 unit, dengan karyawan tetap 22 orang dan karyawan tidak tetap sebanyak 35 orang dan kegiatan operasional dijalankan setiap hari senin-jumat dan sabtu-minggu libur kerja. Vifas batik memiliki jumlah sumber daya manusia sebanyak 57 anggota dengan pembagian tugas: 2 orang di toko atau gerai dan 55 anggota yang lainnya melakukan pembuatan produk di 2 cabang tersebut.

Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki karena perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan dorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. (Robbins, Stephen, dan Coulter, 2010). Berpendapat bahwa, motivasi adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu. motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja.

Faktor yang sangat berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan adalah motivasi kerja (Musriha, 2011).

Dalam suatu organisasi diperlukan suatu sistem yang dapat menunjukan kinerja organisasi tersebut. Pencapaian tujuan organisasi memerlukan kerja sama yang baik antara komponen di dalamnya. Kerja sama terbentuk karena adanya kesatuan persepsi tentang apa yang akan dicapai. Untuk itu diperlukan sekali adanya komunikasi yang baik antara anggota di dalamnya, peran komunikasi dalam suatu organisasi dapat menciptakan hubungan kerja yang konduktif dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Komunikasi dalam perusahaan merupakan penentu keberhasilan dalam pencapaian tujuan, dengan komunikasi akan terjadi hubungan timbal balik dari tiap-tiap orang dalam perusahaan baik berupa perintah, saran, pendapat maupun kritikan (Endang, 2010). Komunikasi merupakan kunci pembuka dapat terjadinya hubungan kerja sama antara pimpinan dengan karyawan dan anatar karyawan itu sendiri (Ardana,Dkk, 2012)

Kompensasi dari sisi pandang suatu organisasi, pemberian kompensasi kepada karyawan akan selalu menjadi hal yang utama dalam keterkaitan antara kualitas, kuantitas serta manfaat jasa maupun tenaga dari karyawan itu sendiri ke organisasi. Kompensasi adalah apa yang seorang karyawan terima sebagai bentuk balasan dari pekerjaan yang di kerja (Kadarisman, 2014).

Kompensasi merupakan semua pendapat baik berupa uang, barang secara langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai bentuk imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada organisasi. Maka dari itu, kompensasi

memiliki sesuatu sistem atau aturan tergantung dari kebijakan suatu organisasi yang telah ditetapkan. Sistem kompensasi yang baik ditinjau dari sistem yang dapat menjamin kepuasan para karyawannya. Maksudnya, dilihat dari karyawan yang memiliki harapan untuk mendapatkan kompensasi yang lebih baik lagi (Hasibuan, 2019).

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Namun kinerja karyawan di dalam suatu organisasi tidak selalu mengalami peningkatan, terkadang kinerja karyawan mengalami peningkatan, terkadang kinerja mengalami penurunan. Terciptanya kinerja karyawan yang dapat timbul apabila organisasi mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang positif. Salah satu upaya yang dapat ditempuh untuk mempengaruhi kinerja karyawan adalah dengan memberikan motivasi untuk mempengaruhi kinerja karyawan dengan memberikan motivasi dan kompensasi karena kepuasan dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja (Handoko, 2014).

Fenomena yang terjadi pada UMKM Vifas Batik Jogja adalah masalah penurunan kinerja karyawan yang berdasarkan observasi awal dan wawancara pada perusahaan tersebut dicurigai permasalahannya karyawan yang terjadi yang diakibatkan oleh beberapa faktor. Penurunan kinerja karyawan disebabkan karena

masih kurangnya motivasi yang dimiliki oleh karyawan baik yang berasal dari dirinya sendiri maupun rekan kerja serta pimpinannya. Hal tersebut terjadi akibat padatnya jadwal kerja karyawan dan kesibukan pimpinan dalam bekerja sehingga waktu untuk saling memotivasi satu sama lain hampir tidak ada.

Permasalahan lain yang sering terjadi adalah komunikasi antara pimpinan dan karyawan mengenai tempat bongkar muat barang dan alamat pengiriman barang yang disebabkan kurangnya koordinasi. Komunikasi sangat membantu perkembangan motivasi karena penyampaian yang baik, maka perintah atau arahan pimpinan mengenai apa, bagaimana, kapan dan dengan cara apa karyawan bekerja menjadi lebih jelas sehingga mereka mampu memperbaiki kinerjanya sesuai standar yang ditetapkan perusahaan.

Observasi dan wawancara awal yang dilakukan menunjukan adanya penurunan kinerja karyawan yang terjadi pada UMKM Vifas Batik Jogja berkaitan dengan kompensasi yang berupa bonus dan tunjangan yang dirasa tidak sesuai dengan resiko dan tanggung jawab yang dibebankan perusahaan serta kebutuhan karyawan semakin tinggi. Keluhan karyawan tersebut mengakibatkan terganggunya semangat kerja karyawan sehingga kinerjanya menurun.

Dari uraian permasalahan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul, **“PENGARUH MOTIVASI KERJA KOMUNIKASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UMKM VIFAS BATIK JOGJA”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya perumusan masalah yang akan dibahas adalah:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Vifas Batik Jogja?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Vifas Batik Jogja?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Vifas Batik Jogja?
4. Apakah motivasi kerja, komunikasi dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Vifas Batik Jogja?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Vifas Batik Jogja.
2. Menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan Vifas Batik Jogja.
3. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Vifas Batik Jogja.
4. Menganalisis pengaruh motivasi kerja, komunikasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Vifas Batik Jogja.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat Penelitian Meliputi:

1.4.1. Manfaat Teoritis

- a. Mendapatkan pengetahuan tentang pengaruh motivasi kerja, komunikasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.
- b. Sebagai dasar untuk penelitian selanjutnya, sehingga apa yang menjadi kekurangan penelitian dapat di sempurnakan dan dikembangkan pada penelitian selanjutnya.

1.4.2. Manfaat Praktis

- a. Manfaat bagi pegawai, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.
- b. Manfaat bagi pimpinan, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi pimpinan untuk meningkatkan pembinaan kepada pegawai atau anggotanya.

