

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

UMKM Sari Laut sendiri berdiri pada tahun 2000, usaha ini dari turun temurun dari pewaris keluarga. UMKM Sari Laut ini bergerak dalam bidang usaha kerupuk, kerupuk yang dihasilkan yaitu kerupuk teripang. Kerupuk teripang ini menjadi ciri khas dari UMKM tersebut dan kerupuk teripang ini juga banyak manfaatnya.

UMKM Sari Laut saat ini dimiliki oleh Ibu Sukartini yang jadi pewaris selanjutnya, dalam pemasarannya sekarang sudah mencapai dibagian Surabaya dan sekitarnya. UMKM ini terus berkembang memperbaiki dari segi produk, kemasan, dan pemasarannya, untuk target selanjutnya UMKM Sari Laut akan memasarkan produknya hingga ke seluruh Pulau Jawa. UMKM ini sudah pernah bekerja sama dengan Dinas Perindustrian Bangkalan untuk mengembangkan usaha ini pada tahun 2008. Di tahun 2009, UMKM ini melakukan pengujian kelayakan usaha oleh Dinas Perindustrian dengan mendapatkan nomer DEPKES SP.75/13.37/04 dan TDI 078/13.37/04 yang dinyatakan lulus kelayakannya. UMKM Sari Laut juga mendapatkan izin berusaha pada tahun 2022 dengan nomer 2510220072885. UMKM Sari Laut juga mempunyai sertifikasi halal dengan nomer ID35110014734341123.

Table 1.1 Data Karyawan UMKM Sari Laut (2023)

No	Data Karyawan	Jumlah Karyawan
1.	Masa Kerja	
	< 2 tahun	22
	3 – 5 tahun	8
Total		30
1.	Pekerjaan	
	Produksi	
	- Pembersihan	
	- Penjemuran	
	- Penggorengan	
	- Pengemasan	20
2.	Pemasaran	10
Total		30

Sumber : UMKM Sari Laut (2023)

Dari tabel diatas dijelaskan bahwa UMKM Sari Laut sendiri memiliki karyawan berjumlah 30 karyawan dengan masa jabatan yang cukup lama diantaranya 2 – 5 tahun. UMKM Sari Laut memiliki karyawan yang sudah memiliki pekerjaan sendiri diantara pengelolaan dan pemasaran.

Sumber daya manusia yang digunakan oleh UMKM jelas mempengaruhi kinerja, jadi UMKM harus memikirkan cara yang paling efektif untuk mengelola sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya berarti merekrut atau membeli

sumber daya manusia yang berkualitas, tetapi juga penting untuk mempertahankan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah memberikan kompensasi dan motivasi kerja.

Kinerja karyawan dari UMKM Sari Laut tidak konsisten, dari 6 bulan ke belakang ini tidak mencapai target, masalah ini mengakibatkan penurunan omset yang lumayan banyak. Karyawan diberikan kompensasi dan motivasi kerja yang sesuai dengan pekerjaan di UMKM Sari Laut.

Table 1.2 Tabel Pendapatan Kerupuk Teripang UMKM Sari Laut (2023)

No	Bulan	Target UMKM	Hasil Kemasan	Pendapatan
1.	Juli	240 Bungkus	170 Bungkus	Rp. 4.250.000
2.	Agustus	240 Bungkus	132 Bungkus	Rp. 3.350.000
3.	September	240 Bungkus	100 Bungkus	Rp. 2.500.000
4.	Oktober	240 Bungkus	188 Bungkus	Rp. 4.700.000
5.	November	240 Bungkus	131 Bungkus	Rp. 3.270.000
6.	Desember	240 Bungkus	205 Bungkus	Rp. 5.130.000

Sumber : UMKM Sari Laut (2023)

Dari tabel diatas dijelaskan bahwa UMKM Sari Laut mempunyai target sebesar 6.000.000/bulan dalam pemasarannya dan UMKM Sari Laut mempunyai target pengemasan dan penjualan sebesar 240 bungkus kerupuk teripang setiap bulannya.

Tabel pendapatan ini menjadi acuan bagi UMKM Sari Laut untuk menilai kinerja karyawannya.

UMKM Sari Laut mendapatkan pendapatan tertinggi dibulan Desember dan mendapatkan pendapatan terendah dibulan september. Kinerja karyawan UMKM Sari Laut ini mengalami naik turun pendapatan selama 6 bulan kebelakang ini dengan pendapatannya tersebut. Penelitian ini dilakukan agar mengetahui penyebab menurunnya kinerja pada UMKM Sari Laut.

Karyawan yang berkerja di UMKM Sari Laut memiliki motivasi untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Motivasi ini yang menjadikan karyawan harus bisa memenuhi target dari UMKM Sari Laut agar mendapatkan gaji dan kompensasi yang cukup untuk kebutuhan keluarga sehari-hari.

Kinerja karyawan adalah sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi (Moeheriono, 2012). Kinerja karyawan selalu naik atau turun, yang menyulitkan suatu perusahaan. Oleh karena itu, agar perusahaan atau organisasi dapat meningkatkannya, mereka harus sangat memperhatikan kinerja karyawan.

Faktor yang ikut mempengaruhi kinerja dalam suatu organisasi adalah kompensasi. Setiap perusahaan, baik pemerintah maupun non-pemerintah, biasanya berusaha untuk memperbaiki diri untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya. Hal ini

dilakukan untuk mengatasi lingkungan kerja yang semakin kompetitif dan membutuhkan memberikan peningkatan kinerja yang memenuhi kebutuhan karyawan.

Kompensasi bisa mempengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan, jika kompensasi yang diterima oleh karyawan sesuai dengan tingkat kinerja mereka, maka kinerja mereka akan meningkat. Menurut (Hasibuhan, 2019) Kompensasi adalah semua bentuk penghasilan baik dalam bentuk uang, barang langsung atau barang tidak langsung yang diterima atau didapatkan oleh karyawan sebagai penghargaan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Setiap karyawan pasti mengharapkan kompensasi yang besar dan sesuai dengan pekerjaan mereka, tetapi UMKM tentu saja memiliki keterbatasan dalam hal memberikan kompensasi kepada karyawannya. Oleh karena itu, kompensasi sangat penting dan juga diperlukan oleh UMKM untuk mempertahankan karyawannya. UMKM harus mempertimbangkan untuk memberikan kompensasi kepada karyawan mereka secara adil dan berdasarkan hasil kerja mereka untuk mendorong mereka bekerja lebih keras.

Table 1.3 Data Gaji Karyawan UMKM Sari Laut (2023)

No	Devisi	Gaji	Tunjangan Hari Raya	Bonus
1.	Produksi			
	– Pembersihan	1.100.000	150.000	100.000
	– Penjemuran	1.000.000	150.000	100.000

	– Penggorengan	1.100.000	150.000	100.000
	– Pengemasan	1.000.000	150.000	100.000
2.	Pemasaran	1.200.000	150.000	100.000

Sumber : UMKM Sari Laut (2023)

UMKM Sari Laut memberikan gaji yang berbeda – beda sesuai dengan pekerjaannya. UMKM Sari Laut juga memberikan tunjangan hari raya dan bonus agar para karyawan bisa termotivasi sehingga bisa mengembangkan UMKM ini. UMKM Sari Laut juga memberikan kompensasi yang maksimal agar bisa mengembangkan usaha ini.

Table 1.4 Data Kompensasi UMKM Sari Laut (2023)

No	Prestasi	Bentuk Kompensasi
1.	Datang tepat waktu	Mendapatkan cuti tambahan
2.	Pengemasan mencapai target	Mendapatkan bonus
3.	Penjualan mencapai target	Mendapatkan bonus

Sumber : UMKM Sari Laut (2023)

Berdasarkan data diatas, UMKM Sari Laut mempunyai kompensasi yang cukup sesuai dengan kebutuhan para karyawannya. Pembagian kompensasi ini bertujuan untuk memotivasi dan meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan dari UMKM Sari Laut. Pemberian kompensasi yang terlambat dari UMKM Sari Laut menjadikan karyawan kurang memenuhi target yang ingin dicapai.

Kompensasi yang diterapkan secara efektif, diharapkan karyawan akan termotivasi untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik. Kompensasi komponen penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang bekerja untuk suatu organisasi dan bukan untuk perusahaan lain. Pengusaha harus cukup kompetitif dengan jenis kompensasi yang mereka tawarkan untuk mempekerjakan, mempertahankan, dan memberi imbalan terhadap kinerja setiap karyawan di perusahaan.

Selain kompensasi yang berdampak pada kinerja yang tidak dapat diabaikan adalah motivasi, hal yang penting karena setiap karyawan akan selalu berusaha meningkatkan kinerjanya. Menurut (Afandi, 2018) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas. Setiap orang memiliki motivasi untuk bekerja, tetapi beberapa orang lebih rajin daripada yang lain. Kebanyakan orang akan bekerja lebih keras lagi jika tidak ada hambatan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Jika ada dorongan kerja yang kuat, semakin besar kemungkinan seseorang untuk tetap konsisten dengan tujuan mereka.

Motivasi karyawan dapat berasal dari luar dan dalam, jika karyawan memiliki motivasi yang kuat untuk melakukan pekerjaan mereka, kinerja mereka dapat meningkat. Di sisi lain, karyawan yang tidak memiliki motivasi untuk melakukan pekerjaan mereka hanya melakukan pekerjaan mereka saja, sehingga mereka tidak memaksimalkan potensi mereka. Selain itu, setiap karyawan dapat mengalami

ketidakcocokan dengan atasan mereka atau lingkungan kerja mereka, yang dapat menyebabkan pergantian atau keluarnya karyawan. Ketidakcocokan ini pasti akan menghambat kinerja karyawan di perusahaan. Sebagian ada juga karyawan yang mampu bertahan dan melakukan pekerjaannya dengan penuh semangat karena motivasi seperti keluarga mereka atau kondisi ekonomi yang sulit bagi mereka. UMKM Sari Laut memberikan motivasi yang kurang untuk karyawannya dari tempat yang kurang layak sehingga potensi yang dimiliki karyawan terhambat.

Karyawan yang tidak termotivasi untuk bekerja, di sisi lain akan merasa sulit untuk melakukannya dengan baik dan cenderung kurang bertanggung jawab, meskipun mereka memiliki kemampuan eksekutif yang baik. Jika motivasi karyawan dapat ditingkatkan, mereka dapat mencapai hasil yang lebih baik untuk organisasi atau perusahaan. Faktor yang penting bagi seorang karyawan dalam bekerja adalah motivasi, meskipun seorang karyawan memiliki kemampuan terbaik dan memiliki fasilitas yang memadai, motivasi untuk melakukan pekerjaan tidak akan membuat pekerjaan berjalan dengan baik.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Aldo, 2023) menyatakan bahwa kompensasi dan motivasi kerja memiliki hasil positif atau berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya juga dilakukan oleh (Arisa, 2023) menyatakan bahwa pengaruh kompensasi dan motivasi kerja secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Dahlia, 2022) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian juga dilakukan oleh (Jhon Fernos, 2023) menyatakan bahwa kompensasi dan motivasi Sebagian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian sejenis juga dilakukan oleh (Latief, 2023) menyatakan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang penelitian terdahulu memiliki persamaan dan perbedaan. Persamaan ini terletak dalam metode penelitian yang menggunakan kuantitatif. Sedangkan untuk perbedaan tertelak objek yang akan diteliti, meskipun terdapat kesamaan di UMKM akan tetapi berbeda dijenis UMKM tersebut dan jumlah sampel yang berbeda dari penelitian sebelumnya.

Penelitiannya bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap karyawan. Penelitian ini juga akan membantu untuk lebih memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi dan motivasi karyawan, bagaimana UMKM ini dapat mempertahankan karyawannya dengan mempertimbangkan kompensasi mereka.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dijabarkan diatas, maka masalah yang akan dibahas adalah :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UMKM Sari Laut Madura?

2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UMKM Sari Laut Madura?
3. Apakah kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan UMKM Sari Laut Madura?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada UMKM Sari Laut Madura.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada UMKM Sari Laut Madura.
3. Untuk mengetahui secara seluruh pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada UMKM Sari Laut Madura.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Peneliti ini diharapkan memberi wawasan pengetahuan sebagai bahan pembelajaran untuk pengembangan yang lebih mendalam tentang Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan memberikan evaluasi dalam pengambilan keputusan perusahaan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan yang belum sesuai dengan harapan perusahaan melalui

identifikasi pengaruh pemberian kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

3. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan untuk acuan bilamana ada mahasiswa yang mengambil tema penelitian yang sejenis dan bisa dipergunakan untuk bahan referensi di perpustakaan

