

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) mempunyai peran yang sangat penting dalam perekonomian Indonesia. UMKM juga dapat dikatakan sebagai salah satu penggerak ekonomi negara. Dikutip dari website resmi Direktorat Jenderal Kekayaan Negara, Kementerian Keuangan Republik Indonesia, data Kementerian Koperasi, Usaha Kecil, dan Menengah tahun 2018, UMKM telah menyerap tenaga kerja hingga 117 juta pekerja. Selain itu juga berkontribusi terhadap PDB sebesar 61,1%. Menyadari potensi tersebut, Pemerintah membuat kebijakan untuk meningkatkan usaha mikro dan kecil agar naik menjadi usaha menengah. Salah satu yang menjadi sasaran dari program Pemulihan Ekonomi Nasional yaitu menggerakkan UMKM. Beberapa kebijakan pemerintah diantaranya pemberian jaminan modal kerja, subsidi bunga pinjaman untuk memperkuat modal UMKM melalui kredit usaha rakyat (KUR), insentif perpajakan dan restrukturisasi kredit.

Data dari Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia tahun 2017-2018 jumlah UMKM di Indonesia sebanyak 64.194.057 unit. Kabupaten Ponorogo memiliki belasan ribu unit UKM. Hal tersebut terlihat dari data website Kabupaten Ponorogo, yang mendaftar untuk mendapatkan Bantuan Pemerintah untuk Usaha Mikro (BPUM) ada 14.020 unit. Jenang Teguh Raharjo merupakan salah satu UMKM yang ada di Ponorogo. Jenang Teguh Raharjo merupakan produsen jenang yang legendaris. Seiring perkembangan

jaman dan meningkatnya persaingan dalam dunia kuliner, Jenang Teguh Raharjo yang awalnya hanya memproduksi jenang beras, jenang ketan dan wajik, saat ini juga memproduksi jenang yang terbuat dari buah-buahan, kentang, waluh, kurma, dan juga beberapa makanan ringan khas Ponorogo. Hal tersebut dilakukan dalam upaya mencapai tujuan Perusahaan yang telah ditetapkan.

Setiap organisasi atau perusahaan memiliki tujuan yang ingin dicapai. Dalam proses pencapaian tujuan tersebut sumber daya manusia merupakan elemen yang penting. Menurut Sedarmayanti (2016) SDM merupakan kemampuan potensial yang dimiliki manusia, yang terdiri dari kemampuan berpikir, berkomunikasi, bertindak, dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan, (bersifat teknis dan manajerial), kemampuan yang dimiliki tersebut akan dapat mempengaruhi sikap dan perilaku manusia dalam mencapai tujuan hidup, baik individual maupun bersama.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui suatu kegiatan untuk mencapai tujuan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan perusahaan dengan kebutuhan individu. Pengelolaan yang baik akan membawa perusahaan kepada tujuan yang dimaksud.

Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Dalam memaksimalkan peran karyawan di perusahaan perlu dilakukan peningkatan kinerja. Peningkatan kinerja diharapkan dapat memberi dampak positif bagi perusahaan dan karyawan yang ada

di perusahaan tersebut. Motivasi menjadi salah satu solusi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Rivai dan Sagala (2013) dalam (Harahap & Tirtayasa, 2020) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu, sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisibel yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Menyangkut motivasi, Perusahaan Jenang Teguh Raharjo banyak memproduksi berbagai jenis jenang dan olahan-olahan lainnya seperti kripik pisang dan abon setiap hari, hal ini tentu pekerjaan yang berat sehingga menimbulkan kejenuhan bagi karyawan, sehingga dibutuhkan motivasi dari pimpinan. Dalam hal ini pimpinan perlu memberikan motivasi yang tepat kepada karyawannya agar semangat kerja mereka tetap terjaga. Sehingga keinginan untuk bekerja lebih baik sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, akan timbul di dalam diri karyawan. Pemberian motivasi ini diharapkan dapat memberikan mereka suatu dorongan untuk tekun dalam bekerja, mampu memanfaatkan waktu dengan baik, dan fokus serta serius dalam menjalankan tugas yang telah diberikan. Hubungan yang baik dengan rekan kerja juga mampu memberikan motivasi tersendiri bagi karyawan. Suatu organisasi atau perusahaan tanpa motivasi, akan mempengaruhi kinerja karyawan sehingga, perusahaan tidak akan berhasil dalam mencapai tujuan yang di inginkan. Perusahaan akan berhasil melaksanakan setiap program apabila karyawan bekerja dengan baik sesuai bidang dan tanggung jawab masing-masing. Pemberian arahan dan dorongan yang diberikan pimpinan akan menjadikan potensi dalam diri karyawan sebuah prestasi yang akan menguntungkan perusahaan.

Kompensasi adalah semua pendapatan berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2011). Kompensasi adalah hal yang sangat penting bagi karyawan karena kompensasi ini akan menjadi alat pemenuh kebutuhan karyawan beserta keluarganya. Selain itu kompensasi juga mencerminkan status sosial karyawan dan menunjukkan seberapa besar pengakuan perusahaan maupun masyarakat terhadap karyawan tersebut. Semakin tinggi jabatan seorang karyawan, maka semakin tinggi kompensasi yang di dapat, dan semakin baik status sosialnya semakin banyak pemenuhan kebutuhan yang dinikmati. Hal tersebut menggambarkan betapa pentingnya kompensasi bagi karyawan. Berdasarkan informasi yang telah didapatkan dari karyawan yang bekerja di Perusahaan Jenang Teguh Raharjo terkait dengan kompensasi, ada ketidaksesuaian antara upah dengan beban pekerjaan. Hal ini menimbulkan kurangnya semangat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat. Pandangan karyawan terhadap kompensasi yang kurang memadai dan tidak sesuai dengan beban pekerjaan akan menyebabkan turunnya kinerja. Maka dari itu, perlu adanya pengelolaan kompensasi yang baik.

Peranan motivasi dan kompensasi saja tidak cukup untuk meningkatkan kinerja karyawan, dibutuhkan juga kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya (Mangkunegara, 2017). Karyawan yang memperoleh kepuasan kerja yang tinggi akan mendapatkan kepuasan secara psikologis yang membuat mereka bekerja dengan lebih semangat dan bahkan bisa lebih berprestasi daripada karyawan yang

tidak memperoleh kepuasan kerja, ini dikarenakan kepuasan kerja akan mencerminkan sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan akan memberikan dampak buruk bagi perusahaan. Informasi yang di dapat terkait dengan kepuasan kerja di Jenang Teguh Raharjo telah terjadi penurunan disiplin, banyak karyawan yang sering tidak hadir baik dengan maupun tanpa alasan yang jelas.

Fenomena rendahnya kinerja karyawan Perusahaan Jenang Teguh Raharjo terlihat setelah melakukan sesi wawancara dengan pemilik dan karyawan, serta dilakukan pengamatan secara langsung untuk memperkuat hasil penelitian. Berdasarkan masalah yang telah diuraikan di atas, pentingnya Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja, menarik untuk dilakukan penelitian. Dengan ini peneliti berharap dapat diketahui seberapa besar pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Jenang Teguh Raharjo Ponorogo”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Seberapa besar motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Jenang Teguh Raharjo Ponorogo?
2. Seberapa besar kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Jenang Teguh Raharjo Ponorogo?

3. Seberapa besar kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Jenang Teguh Raharjo Ponorogo?
4. Seberapa besar motivasi , kompensasi, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Jenang Teguh Raharjo Ponorogo?
5. Adakah diantara ketiga variable tersebut terdapat salah satu variable yang berpengaruh paling dominan?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Jenang Teguh Raharjo Ponorogo
- b. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Jenang Teguh Raharjo Ponorogo
- c. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Jenang Teguh Raharjo Ponorogo
- d. Untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Jenang Teguh Raharjo Ponorogo
- e. Untuk mengetahui ada tidaknya variabel yang paling dominan diantara ketiga variabel

1.3.2 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Penulis berharap hasil penelitian ini mampu memberikan kontribusi ilmiah tentang bagaimana pengelolaan sumber daya manusia dan mampu

memberi gambaran mengenai pengaruh motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Jenang Teguh Raharjo Ponorogo.

b. Manfaat Praktis

Melalui penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu masukan dan wawasan yang bermanfaat bagi Perusahaan Jenang Teguh Raharjo khususnya dan masyarakat pada umumnya.

