

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

UMKM (usaha mikro, kecil, dan menengah) adalah aktivitas usaha yang dilakukan oleh perorangan atau badan usaha milik perorangan. Perbedaannya dengan usaha besar dapat dilihat dari jumlah kekayaan bersih pelaku usaha dan hasil penjualan tahunan. Sejalan dengan meningkat atau menurunnya pertumbuhan ekonomi di Indonesia dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya keterlibatan UMKM. Sesuai dengan UUD 1945 pasal 33 ayat 4, UMKM merupakan bagian dari perekonomian nasional yang berwawasan kemandirian dan memiliki potensi besar untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. UMKM memiliki peran yang signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi negara.

Berdasarkan data Kementerian Koperasi dan UKM, jumlah UMKM saat ini mencapai 64,19 juta dengan kontribusi terhadap PDB sebesar 61,97% atau senilai 8.573,89 triliun rupiah. Kontribusi UMKM terhadap perekonomian Indonesia meliputi kemampuan menyerap 97% dari total tenaga kerja yang ada serta dapat menghimpun sampai 60,4% dari total investasi. Semakin meningkatnya Usaha Kecil Menengah (UKM) di Indonesia saat ini hal ini menyebabkan semakin banyak usaha-usaha dalam persaingan bisnis. Dalam menghadapi persaingan ini perlu meningkatkan kualitas SDM.

Sumber daya manusia merupakan asset terpenting dikarenakan tidak bisa dipisahkan hubungan sebuah perusahaan dengan sumber daya manusia. Masalah masalah yang meliputi sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi

perusahaan terutama manajemen perusahaan untuk menunjang keberhasilan mencapai tujuan perusahaan yang terletak pada kualitas sumber daya manusia yang baik, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Usaha melakukan perbaikan bagi pertumbuhan dan perkembangan perusahaannya. Di dalam sebuah perusahaan masalah yang sering dihadapi adalah kinerja para karyawan. Semakin tinggi kinerja karyawan akan berdampak baik bagi kelangsungan perusahaan. Sedangkan jika kinerja menurun akan menimbulkan dampak yang tidak baik bagi perusahaan serta menimbulkan beberapa masalah terutama profit perusahaan sendiri.

Keberhasilan Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara & Prabu, 2005). Lakhali et al (2006) dalam Khanan Na-Nan dan Kanokporn Chaiprasit (2017) mengemukakan kinerja karyawan adalah kriteria penting bagi perusahaan dan untuk hasil kesuksesan organisasi. Kinerja juga dapat dikatakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya yang diperoleh selama periode waktu tertentu.

UD. Sumber Baru Jombang merupakan perusahaan pembuatan cireng. Cireng (aci goreng) sebuah camilan yang dibentuk dan cita rasanya yang khas sudah terkenal serta disukai oleh hampir seluruh masyarakat Indonesia. Cireng adalah makanan ringan yang berasal dari daerah Sunda yang dibuat dengan cara menggoreng campuran adonan yang berbahan utama tepung kanji atau tapioka. Pada perusahaan ini penjualannya tidak hanya di wilayah Jombang namun

menjangkau hingga luar kota. UD. Sumber Baru Jombang memiliki dua divisi yaitu produksi dan packing, dalam satu (1) minggu perusahaan mampu memproduksi cireng sebesar kurang lebih 6.000 pack.

Berdasarkan masalah peneliti yang didapatkan di lapangan menemukan bahwa adanya penurunan kinerja karyawan hal ini peneliti buktikan melalui wawancara pemilik UD. Sumber Baru Jombang. Terdapat kualitas kerja yang dirasa masih belum maksimal, kuantitas kerja yang belum terpenuhi oleh karyawan, dan waktu kerja yang masih tidak beraturan dengan ketentuan perusahaan. Hal ini disebabkan oleh faktor kompensasi.

Keberhasilan dalam menentukan kompensasi yang layak akan menentukan bagaimana kualitas SDM dalam bekerja, yang secara langsung akan berkaitan dengan efektivitas tujuan pegawai dan efisiensi anggaran organisasi, serta akan menentukan bagaimana keberlangsungan hidup organisasi dalam lingkungan persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Kompensasi yang memadai akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai. Ketika kompensasi tidak sesuai dengan harapan para pegawai maka yang terjadi adalah penolakan secara halus sampai dengan penolakan secara keras melalui demonstrasi.

Heneman (1985) dalam Shawn M. Carragher (1991) berpendapat bahwa individu mengembangkan sikap umum tentang kompensasi mereka serta sikap yang lebih spesifik terhadap masing – masing beberapa bagian komponen kompensasi mereka termasuk tingkat gaji, struktur gaji, gaji individu dan administrasi seluruh system pembayaran. Menurut Kasmir (2019) mengemukakan kompensasi ialah hak karyawan atas beban dan tanggung jawab yang diberikan kepada perusahaan. Jadi

kompensasi bagi perusahaan adalah sebagai kewajiban yang wajib diberikan, sedangkan bagi karyawan adalah hak yang harus diterimanya.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh *research gap* pada penelitian penelitian terdahulu. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Silmi et, al., (2021) mengkonfirmasi bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan Kreasindo Jaya Abadi. Berbeda dengan penelitian Bagis et, al., (2020) yang menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja.

Berdasarkan fenomena dan kajian empiris di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA UD SUMBER BARU JOMBANG)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dibuat rumusan masalah sebagai berikut :

Apakah Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada UD Sumber Baru Jombang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan perumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan dari adanya penelitian ini adalah :

Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada UD Sumber Baru Jombang.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah :

1. Manfaat Akademis
 - a. Memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, dengan implementasi teori yang sudah di dapat selama berada di bangku kuliah.
 - b. Sebagai referensi bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian terkait Kompensasi dan Kinerja Karyawan.
2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi UD Sumber Baru Jombang sebagai bahan evaluasi dan analisa terkait Kompensasi dan Kinerja Karyawan yang terbagi menjadi dua divisi.