

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian**

Usaha Mikro Kecil dan Menengah atau UMKM menurut Undang-Undang No.20 Tahun 2008 yaitu Usaha Mikro adalah usaha produktif milik orang perorangan dan/atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria Usaha Mikro sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ini. 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 ini. Usaha Menengah adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan 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 ini

Pertumbuhan UMKM di Indonesia tiap tahunnya terus bertambah. Kenaikan jumlah UMKM di Indonesia ialah awal yang baik untuk perekonomian Indonesia, mengingat berartinya kedudukan UMKM dalam menopang perekonomian. Pada masa globalisasi dikala ini, kompetisi bisnis terus berkembang. Para pelaku bisnis harus sanggup bertahan ditengah persaingan yang ketat dengan cara mempersiapkan berbagai sumber daya yang dipunyai, meliputi berbagai sumber daya alam, sumber daya modal dan manusia. Segenap aset yang dimiliki tersebut wajib dikelola dengan optimal supaya tercapainya tujuan industri.

Dalam suatu industri, sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dan utama. Berperan penting, Sumber Daya Manusia sebagai motor penggerak kegiatan industri, sehingga agar dapat mencapai tujuan industri maka sangat tergantung kepada Sumber Daya Manusiannya. Kinerja yang baik adalah cerminan dari Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Mangkunegara (2016: 67) menyatakan bahwa, kinerja ialah hasil dari pekerjaan yang dicapai bersumber pada persyaratan- persyaratan pekerjaan, dan kinerja merupakan hasil kerja secara mutu serta kuantitas yang dapat dicapai seseorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya

Peningkatan kinerja karyawan yang baik bisa terwujud dengan pemberian kompensasi serta area kerja yang baik, dan aspek lain yang bisa mempengaruhi kinerja. Sastrohadiwiryo (dalam Sinambela, 2018) menyatakan bahwa: “Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja yang telah membagikan sumbangan tenaga serta pikiran demi kemajuan organisasi guna menggapai tujuan yang sudah ditetapkan”. Dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan, kompensasi merupakan hal yang sangat

penting. Menurut Mathis dan Jackson ( 2006, p. 113) untuk meningkatkan prestasi kerja ataupun kinerja dalam manajemen salah satu caranya adalah dengan pemberian kompensasi . Menurut Hasibuan ( 2009, p.94) pemberian kompensasi yang memadai dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Dalam hal ini juga diatur oleh UU. NO. 13/2013 Tentang Ketenagakerjaan “Bahwa kesejahteraan pekerja atau buruh adalah suatu pemenuh kebutuhan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik didalam maupun diluar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktifitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat”. Untuk itu sangat penting bagi para pemilik suatu usaha untuk memperhatikan pemberian kompensasi agar sesuai dengan kebutuhan para pekerja. Karna dengan pemberian kompensasi yang layak dan sesuai dapat meningkatkan disiplin, moral serta kepuasan karyawan, hal ini akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja yang akan berdampak pada profit sesuatu usaha.

Selain kompensasi yang layak, lingkungan kerja juga sebagai bagian penting dalam menunjang kinerja karyawan. Menurut Robbins ( 2002:36), kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerjanya, para karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerjanya, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik. Menurut Nitisemito ( 2000:183), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Sedangkan Sedarmayanti( 2001:1) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai

perseorangan maupun sebagai kelompok dapat ditarik kesimpulannya bahwa kondisi lingkungan kerja baik akan menunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan. Lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu, lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Yang termasuk lingkungan kerja fisik diantaranya, cahaya ruangan, alat yang digunakan, udara, kebersihan dan keamanan. Sedangkan lingkungan non fisik yaitu, hubungan dengan atasan dan karyawan lainnya, budaya organisasi, dan pola kerja. Perlu adanya keseimbangan antara keduanya karena lingkungan kerja yang baik dapat mencerminkan suatu usaha atau organisasi.

Jajan Maco merupakan jajanan khas yang hanya di produksi di Dusun Pempatan, Desa Batungsel, Kecamatan Pupuan, Tabanan. Jajann ini unik karena proses pembuatan yang rumit dengan rasa yang enak. Dikenal dengan proses pembuatan yang rumit, jajan maco ini pernah gagal untuk dikembangkan di daerah lain diluar Desa Batungsel pada program yang digagas oleh Dinas Perdagangan dan Perindustrian Provinsi Bali.

UMKM Jajan Maco proses produksinya memberdayakan perempuan di Dusun Pempatan yang terbagi menjadi 20 rumah produksi yang masing-masing terdiri dari empat orang tenaga kerja, dengan satu pengepul. Uniknya keseluruhan proses produksi jajan maco ini dilakukan oleh perempuan. Para buruh/pekerja semuanya adalah perempuan yang berusia 29-55 tahun dengan status sudah berkeluarga.

Jajan maco ini tidak hanya diproduksi untuk memenuhi kebutuhan di Tabanan saja melainkan sudah didistribusikan untuk seluruh pasar yang ada di Bali. Berdasarkan hasil pra-survey dengan menggunakan metode wawancara terhadap

buruh perempuan dan pemilik rumah produksi pada 20 rumah produksi ,didapat informasi bahwa upah yang diberikan kepada buruh belum bisa dikatakan memadai. Dalam sehari pekerja hanya mendapatkan upah sebesar Rp. 50.000,00 dengan waktu kerja 8 jam kerja mulai pukul 08.00 sampai dengan 17.00 wita. Jika untuk memenuhi pesanan pada saat hari raya para buruh bisa bekerja lembur dan dibayar Rp. 5.000,00 per jam nya. Upah itu dibayarkan pada saat proses akhir produksi atau dalam kurun waktu 7 hari kerja. Selain itu, pembayaran upah kepada buruh UMKM Jajan Maco sering mengalami keterlambatan. Buruh UMKM Jajan Maco menuturkan upah yang didapat digunakan untuk membantu mencukupi kebutuhan rumah tangga bahkan ada yang menjadi pendapatan utama sejak adanya pandemi Covid-19.

Hal ini juga menimbulkan pertanyaan tentang kinerja buruh perempuan UMKM Jajann Maco melihat hasil pra-survey wawancara yang menunjukkan kompensasi yang rendah. Kinerja buruh perempuan pada UMKM Jajan Maco pada setiap kali produksi dapat dilihat pada Tabel 1.1

Tabel 1.1  
Kinerja Buruh Perempuan pada UMKM Jajan Maco Desa Batungsel

<b>Jenis permintaan</b>	<b>Target jumlah produksi</b>	<b>Target waktu pengerjaan</b>	<b>Output</b>	<b>Waktu pengerjaan</b>
Produksi normal	2 kuintal	9hari	2 kuintal	8 hari
Produksi saat hari raya	4 kuintal	18 hari	4 kuintal	18 hari

Sumber : wawancara dengan pemilik UMKM jajan maco

Dari data diatas dapat dilihat kinerja para buruh UMKM Jajan Maco ini dari kuantitasnya masih baik. Setiap target waktu pengerjaan ataupun target produksi tercapai dengan baik. Maka dari itu terlihat bahwa kinerja para buruh pada UMKM Jajan Maco baik meskipun secara upah yang diberikan kepada buruh terbilang rendah.

Sementara itu hasil wawancara dan pengamatan tentang lingkungan kerja diketahui bahwa menurut para buruh UMKM Jajan Maco lingkungan kerjanya kurang baik dan ini berpengaruh terhadap kinerja mereka. Lingkungan fisik perlu diperbaiki. Menurut para buruh dan pada saat melakukan pengamatan langsung ke lapangan terlihat bahwa kurang memadainya luas tempat produksi sehingga menyebabkan segala aktivitas produksi terpusat pada satu tempat yang sempit. Akibatnya, satu pekerjaan harus tertunda sementara, untuk melakukan pekerjaan lainnya karna tempat yang tidak memungkinkan melakukan pekerjaan satu dan lainnya secara bersamaan. Luas tempat yang sempit menyulitkan para buruh dalam proses produksi apalagi saat ada pesanan meningkat, yang berdampak pada kuantitas yang menurun. Alat yang tersedia juga belum mencukupi, kinerja buruh menjadi tidak optimal yang berdampak pada kualitas hasil produksi yang dari segi ukuran dan bentuk kurang proporsional sehingga tidak dikirim untuk pemenuhan pesanan atau hanya bisa dijual pada pasar di Desa Batungsel karena harganya akan lebih murah. Selain itu ventilasi dan penerangan yang minim juga mempengaruhi kinerja para buruh. Ini yang menyebabkan para buruh merasa rasa tidak nyaman saat bekerja

Menurut fenomena diatas menimbulkan ketertarikan untuk meneliti tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja buruh perempuan pada

UMKM Jajan Maco Desa Batungsel. Karena menyoroti adanya kesenjangan antara teori dan yang terjadi di lapangan. Teori mengatakan jika kompensasi yang diberikan pada karyawan sesuai harapan maka akan berpengaruh kepada kinerjanya yang semakin baik. Sesuai yang dikemukakan oleh Hasibuan (2010:117), kompensasi memiliki kaitan yang sangat erat dengan kinerja karyawan. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan, maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dicapainya. Kurangnya kepuasan dalam pemberian kompensasi menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Tetapi dalam hasil wawancara dan data yang didapat di lapangan menunjukkan fenomena yang berbeda. Kompensasi yang diperoleh buruh UMKM Jajan Maco ini rendah namun kinerja buruh UMKM Jajan Maco ini tetap baik, ini terlihat dari output yang dihasilkan sebanyak dua kuintal pada produksi normal sesuai dengan target produksi sebanyak dua kuintal dengan kurun waktu produksi selama delapan hari yang sesuai dengan target waktu produksi, padahal kompensasi yang mereka terima yaitu sejumlah Rp.50.000,00 per hari tidak memuaskan bagi mereka. Ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Suharyanto,dkk (2014) dari Universitas Suryakencana Cianjur yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Tentunya penelitian ini bertolak belakang dengan teori dan penelitian yang dilakukan oleh Setiawan dan Dewi (2014) dari Universitas Udayana yang menyatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menjadi hal menarik untuk diteliti lebih lanjut, karena apa yang terjadi di lapangan dengan apa yang dikemukakan dalam teori berbeda, yang berarti adanya kesenjangan dalam fenomena diatas.

Maka berdasarkan kesenjangan yang telah dijelaskan beserta ulasan mengenai kompensasi, lingkungan kerja dan juga kinerja karyawan. Muncul ketertarikan untuk mengidentifikasi, mendeskripsikan, serta menganalisis permasalahan tersebut yang kemudian ditulis dalam bentuk proposal penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Buruh Wanita UMKM Jajan Maco Desa Batungsel “**

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang terjadi pada UMKM Jajann Maco Desa Batungsel sebagai berikut.

1. Kompensasi yang diterima buruh wanita pada UMKM Jajann Maco rendah
2. Lingkungan kerja di UMKM Jajann Maco yang kurang kondusif berpengaruh terhadap penurunan kinerja buruh wanita dalam hal kualitas hasil produksi.
3. Buruh wanita UMKM Jajann Maco kurang nyaman dengan kondisi lingkungan kerja nya yang kurang kondusif.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian dan identifikasi diatas, maka peneliti membatasi variabel penelitian yang hanya terdiri dari satu variabel bebas dan dua

variabel terikat. Kompensasi dan lingkungan kerja sebagai variabel terikat dan Kinerja Karyawan sebagai variabel bebas.

#### **1.4 Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang didapat dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja buruh wanita UMKM Jajann Maco Desa Batungsel ?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja buruh wanita UMKM Jajann Maco Desa Batungsel ?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja buruh wanita UMKM Jajann Maco Desa Batungsel ?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah yang telah disebutkan, penelitian ini bertujuan untuk memperoleh penjelasan teruji mengenai besar pengaruh sebagai berikut :

1. Kompensasi terhadap kinerja buruh wanita UMKM Jajann Maco Desa Batungsel.
2. Llingkungan kerja terhadap kinerja buruh wanita UMKM Jajann Maco Desa Batungsel.
3. Kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja buruh wanita UMK Jajann Maco Desa Batungsel.

## 1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan dua manfaat yaitu manfaat praktis dan manfaat teoritis. Secara rinci berikut manfaat dua penelitian tersebut :

### 1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh pihak pemilik UMKM Jajann Maco Desa Batungsel untuk mempertimbangkan dan memperbaiki kebijakan mengenai kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja buruhnya.

### 2. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia salah satunya mengenai kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

