

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

#### 1.1.1. Profil UMKM

Usaha Kecil Mikro Menengah (UMKM) adalah sebuah usaha yang didirikan oleh pribadi dan berdiri sendiri, artinya ia bukan anak perusahaan ataupun cabang perusahaan yang dikuasai dari usaha menengah atau usaha besar. UMKM bisa kita temui di sepanjang jalan dan jumlah UMKM yang ada di Indonesia selalu mengalami peningkatan setiap tahunnya, oleh karena itu UMKM memiliki pengaruh yang besar terhadap perekonomian di Indonesia.

**Tabel 1.1 Daftar UMKM di Yogyakarta**

No	Nama UMKM	No	Nama UMKM
1.	Hadi Sukirno Leather Work & Handycraft	99.	Daegun Utama, PT
2.	Akur Timbangan	100.	Paradise Bordir
3.	Nsn Timbangan	101.	Seni Kriya Kayu
4.	Rajin Bengkel Las	102.	Bimo Kurdo
5.	Kunci Tegel/Pabrik Beton & Tegel Kunci	103.	Princes Muniroh, CV
6.	Harapan Baru, UD	104.	Tuwuh Agung, PT
7.	Sarihusada Tbk, PT	105.	Anindya Unit Percetakan Negeri, PD
8.	Budiharjo, UD	106.	Sulaman Wara
9.	Walser Automotive Textiles, PT	107.	Aneka Bordir Anggrek
10.	Prima Roti	108.	Kurnia
11.	Boga Abadi, CV	109.	Aneka Bordir Anggrek
12.	Mirota Bakery	110.	Sapta Tunggal, CV
No	Nama UMKM	No	Nama UMKM
13.	Roti Merpati Murni	111.	Sp Alumunium
14.	Narti Silver's	112.	Waluyo
15.	Lumigra/ Lana Usaha Mitra Grafika	113.	Ubin Kunci
16.	Surya Sarana Utama, PT	114.	Amie Silver & Leather, CV
17.	Adi Cita Karya Nusa, PT	115.	D & D Handicraft Colection
18.	PT Bayu Indra Grafika	116.	Exis Collection
19.	Industri Alumunium	117.	Batik Luwes-luwes
20.	Pustaka Pelajar, UD	118.	Batik Indah Rara Djonggrang, CV
21.	Yarsilk Gora Mahatama, PT	119.	Tansen Art Shop
22.	Wijaya Collection, CV	120.	Ed Alumunium
23.	Kusuma Collection, CV	121.	Kota Kembang
24.	Satya Wiragraha/Sumber Mas	122.	Grafik Wangsa Bhakti
25.	Busana Rejeki Agung, PT	123.	Kota Kembang
26.	Jamu Tradisional Dr. Sarjito, PT	124.	Rejeki Printing Service

*(Bersambung)*

(Tabel Sambungan 1.1)

27.	Bandung Bengkel Bubut	125.	Bintang
28.	Prestige Furniture	126.	Karya Hidup Sentosa, CV
29.	Hasta Kayra Mebel, CV	127.	Pamor
30.	Cahaya Timur Offset	128.	Timbul
31.	Trubus	129.	U N I
32.	Wl Alumunium	130.	Akur
33.	Aneka Kerajinan Kistodiharjo	131.	Nsn
34.	Hs Silver 800-925, CV	132.	Murni/H. Pedro Sudjono
35.	Ebjed Products	133.	Griya Perabot Gayatri
36.	Yuan F	134.	Cetak Pas
37.	In Tee Shirt	135.	Hadi Sukirno
38.	Orchid Offet Dan Sablon	136.	Matahari (Kucing)
39.	Pt Yogyakarta Tekstil (Yogyatek)	137.	Tenun Kusuma Tex
40.	Batik Tribuana	138.	Batik Mekar
41.	Batik Surya Kencana	139.	Batik Surya Kencana, CV
42.	Upt Rph Kota Yogyakarta	140.	Batik Ciptoning (Amat Sumbogo)
43.	Industri Aneka Plastik	141.	Jogyatex, PT
44.	Rumah Aneka Plastik	142.	Roti Prima
45.	Rumah Cantik	143.	Givenchy Interindo
46.	Pembungkus Bumbu Masak Sri Wahyuni	144.	Jamu Ginggang
47.	Sindunegaran Es	145.	Muria Baru, PT
48.	Berkat Offset	146.	Assiftatek
49.	Anindya Unit Percetakan	147.	Sari Husada Tbk. Pt
50.	Iqro Offset	148.	Budi Makmur Jaya Murni, PT
51.	Bhakti Profesinde,PT	149.	Tirta Sumber Jaya, PT
52.	Empat K	150.	Sindunegaran
53.	Batik Bimo Kurdo	151.	Murah Jati
54.	Aditya Media, CV	152.	Bintang Hn
No	Nama UMKM	No	Nama UMKM
55.	Bakpia Pathok 25	153.	Cetak Cahaya Timur
56.	Past Offset	154.	Taru Martani, PD
57.	Bakpia Patuk 75	155.	Batik Anoman/Sumber Mas
58.	Max, CV	156.	Sarijaya, CV
59.	Cor Almunium Mitra Karya	157.	Mirota Bakery, PT
60.	Mas Widoro Production	158.	Cetak Lukman
61.	Ed Cor Aluminium	159.	Victory Jaya Abadi
62.	Hs, Silver	160.	Aditya Media
63.	Sri Mulyo Silver, CV	161.	Bayu Indah Grafika
64.	Salim Widarjo Silver	162.	Bhakti Profesinde, PT/Bpfe
65.	Narti Silver	163.	Ash Shaff
66.	Margorejo, PT	164.	Libery
65.	Youth Collection	165.	Kock Romeo (Lie Kwiek Sin)
66.	Olahan Coklat	166.	Asco, CV
67.	Hidayat Offset, PD	167.	Top Plast
68.	Atha Kencana, PT	168.	Riswanto
69.	Titie Collection	169.	Kripik Jamur
70.	Janoko Karya, CV	170.	Yarslik Gora Mahottama

(Bersambung)

(Tabel Sambungan 1.1)

71.	Andrianie	171.	Batik Seomihardjo
72.	Tom's Silver	172.	Batik Plenton
73.	Sari Jaya	173.	Batik Winotosastro/Mutiara
74.	Hasta Karya, CV	174.	Batik Seno
75.	Dewata Furniture	175.	Batik H.A Latief
76.	Prestice Furniture	176.	Parsatuan, PT
77.	New Tri Sakti Furniture	177.	Perak Md/ Moelyodiharjo, CV
78.	Rapi Furniture	178.	Mataram Indah/ Kreasi Baru
79.	Logam Jaya	179.	Mardian Art
80.	Gita, CV	180.	Alono Silver
81.	Sinar Obor, PT	181.	Bananania
82.	Bromo Sakti, PT	182.	Girang Galery
83.	Bintang Alam Semesta, PT	183.	UD Bintang Jaya Abadi
84.	Senastry Handy Kraft	184.	Rosa Collection
85.	5000 Gemini	185.	Alya Collection
86.	Delicia Bakery	186.	Rapi Handycarft
87.	Kueh Trubus	187.	Maggen Griya Antik
88.	Merpati Murni	189.	Yanti Collection
89.	Sandal Costum	190.	Dige Production
90.	Bakpia 75	191.	Pakaryan Aneka Kerajinan Melati Putih
91.	Loji Rejo	192.	Sisi Lain Batik
92.	Yupiter	193.	Hasta Karya
93.	Eco	194.	Aneka Kripik
94.	Roy Sentoso	195.	Rumah Perca

Sumber : Database UMKM (<https://www.bi.go.id/id/>)

## 1.2. Latar Belakang Penelitian

Dalam perkembangan UMKM di Yogyakarta suatu usaha tidak luput dapat dinilai dari kinerja karyawannya. Suatu pekerjaan akan menghasilkan hasil yang baik apabila kinerja dari karyawan tersebut juga baik. Dalam usaha permasalahan yang dihadapi untuk mencapai tujuan semakin kompleks seiring dengan perkembangan teknologi di era globalisasi ini. Salah satu cara untuk menjamin tercapai tujuan dari perusahaan tersebut maka bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi terhadap karyawan (Astarina, 2018).

Seperti Robbins dalam (Irvani & Fauzi, 2018) mengatakan “Motivasi sebagai proses yang menyebabkan (*intensity*), arahan (*direction*) dan usaha terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan”. Dilihat dari tinjauan tersebut maka dapat diketahui bahwa perusahaan harus memperhatikan aspek yang dibutuhkan oleh karyawannya, memiliki tujuan yaitu memberikan kinerja yang terbk untuk perusahaan.

**Tabel 1.2 Perkembangan UMKM di Yogyakarta dari tahun 2019-2021**

No.	Tahun	Jumlah UMKM			Jumlah Penyerapan Tenaga Kerja		
		Mikro	Kecil	Menengah	Mikro	Kecil	Menengah
1.	2019	143.385	65.533	39.581	160.497	190.974	192.326
2.	2020	188.033	58.980	30.664	160.497	190.974	192.326
3.	2021	206.548	55.882	29.622	190.890	198.653	176.756

*Sumber : Dataku Dinas Koperasi dan UKM DIY*

<http://bappeda.jogjaprov.go.id> (data yang telah diolah)

Berdasarkan dari data yang tercatat pada Dataku Dinas Koperasi dan UKM DIY menyatakan bahwa pada tahun 2019 jumlah UMKM mikro sebanyak 143.385, UMKM kecil sebanyak 65.533, dan UMKM menengah sebanyak 39.581 dengan jumlah penyerapan tenaga kerja mikro sebanyak 160.497, tenaga kerja kecil sebanyak 190.974, dan tenaga kerja menengah sebanyak 193.326. Pada tahun 2020 jumlah UMKM mikro mengalami peningkatan menjadi 188.033, jumlah UMKM kecil dan menengah mengalami penurunan menjadi 58.980 dan 30.664. Sedangkan pada jumlah penyerapan tenaga kerja tidak mengalami peningkatan maupun penurunan pada tenaga kerja mikro, kecil maupun menengah. Pada tahun 2021 jumlah UMKM mikro mengalami peningkatan menjadi 206.548, sedangkan UMKM kecil dan UMKM menengah mengalami penurunan menjadi sebanyak 55.882 dan 29.622, pada penyerapan tenaga kerja mikro dan kecil mengalami peningkatan menjadi 190.890 dan 198.653 sedangkan penyerapan tenaga menengah mengalami penurunan menjadi sebanyak 176.756.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari Harian Jogja ([harianjogja.com](http://harianjogja.com)) sebanyak 44% UMKM melakukan PHK sebagian karyawannya, Pemda DIY menilai upaya pemulihan ekonomi yang harus diawali dari UMKM.

Ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam lingkup kerja seperti dorongan motivasi karyawan, lingkungan kerja dimana karyawan bekerja dan adanya dukungan penuh dari lingkungan keluarga yang mampu memberi semangat dan motivasi kepada karyawan (Permanasari, 2013).

**Tabel 1.3 Data Kompensasi UMKM**

No	Nama UMKM	Tunjangan Makan	Tunjangan Lembur	Tunjangan Hari Raya	Asuransi Kesehatan	Bonus
1.	Vifas Batik	200.000	50.000	350.000	-	250.000
2.	Sandal Custom	200.000	95.000	350.000	BPJS	300.000
3.	Olahan Coklat	100.000	35.000	200.000	BPJS	150.000
4.	Kripik Jamur	100.000	80.000	350.000	-	250.000
5.	Aneka Kripik	100.000	34.500	150.000	-	50.000

*Sumber : Data Internal Perusahaan, 2022*

Pada tabel 1.3 diatas, dapat dilihat bahwa masih ada UMKM yang tidak memberikan komponen penuh kompensasi secara menyeluruh, dimana dalam salah satu indikator kompensasi menurut (Umar, 2016) asuransi merupakan salah satu hak yang seharusnya di dapatkan oleh suatu karyawan dalam perusahaan. Hal tersebut juga didukung oleh pernyataan menurut Akbar, et al. (2021:125) kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (return) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Mundakir & Zainuri (2018) mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu kompensasi harus diberlakukan sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada karyawan.

**Tabel 1.4 Data Perbandingan Kompensasi dan UMR**

No	Nama UMKM	Jumlah (orang)		
		< UMR	UMR	> UMR
1.	Vifas Batik	42 orang	20 orang	-
2.	Sandal Custom	31 orang	40 orang	-
3.	Olahan Coklat	36 orang	35 orang	-
4.	Kripik Jamur	-	60 orang	-
5.	Aneka Kripik	-	55 orang	-

*Sumber : Data Internal Perusahaan, 2022*

Pada Tabel 1.4 dapat dilihat bahwa pemberian gaji pada karyawan pada beberapa UMKM masih kurang dari standar UMR kota Yogyakarta. Dimana menurut Pasal 81 ayat (25) UU Cipta Kerja menjelaskan bahwa perusahaan tidak boleh membayar upah lebih rendah dari upah minum yang sudah disesuaikan pemerintah. Dari dasar hukum tersebut, sudah jelas bahwa perusahaan wajib membayar UMR sesuai daerah perusahaan itu berdiri.

**Tabel 1.5 Data Absensi Karyawan UMKM**

No	Bulan	Vifas Batik	Sandal Custom	Olahan Coklat	Kripik Jamur	Aneka Kripik
		Rata – Rata Persentase Kehadiran				
1.	Januari	92,1%	78%	76,9%	80,2%	95,1%
2.	Februari	86,9%	73,3%	77,8%	88,6%	92%
3.	Maret	86,2%	76,2%	80,3%	89,5%	96,4%
4.	April	88,6%	77,6%	88,8%	87,8%	88,9%
5.	Mei	64,4%	77,8%	88,4%	91,5%	89,2%
6.	Juni	60,2%	80,8%	91,5%	89,8%	93,3%
7.	Juli	67,7%	91,5%	86,7%	86,7%	77,8%
8.	Agustus	77,8%	89,7%	89,8%	88,7%	80,9%
9.	September	80,2%	88,4%	90,2%	91,2%	75,2%
10.	Oktober	91,9%	90,8%	88,4%	95,6%	70,2%
11.	November	91,2%	96,2%	89,7%	94,2%	72,5%
12.	Desember	92,8%	94,2%	88,2%	94,5%	75,8%

*Sumber : Data Internal Perusahaan, 2021*

Pada tabel 1.5 dapat dilihat bahwa rata-rata tingkat kehadiran pada setiap UMKM dapat dikatakan mengalami fluktuatif. Seperti pada UMKM Vifas Batik, pada bulan januari – april persentase kehadiran karyawan bisa dibilang cukup stabil akan tetapi pada bulan mei – agustus persentase kehadiran karyawan menurun, akan tetapi di bulan september – desember persentase tingkat kehadiran karyawan naik kembali. Pada UMKM Sandal Custom dapat dilihat rata-rata persentase tingkat kehadiran karyawan pada bulan januari – mei dapat dikatakan cukup rendah dan mengalami peningkatan pada bulan juni – desember. Pada UMKM olahan coklat dapat dilihat bahwa persentase kehadiran pada bulan januari dan februari dapat dikatakan cukup rendah, akan tetapi pada bulan bulan selanjutnya dapat dikatakan persentase kehadiran mengalami peningkatan yang cukup stabil. Pada UMKM Kripik Jamur rata – rata persentase kehadiran setiap bulannya dapat dikatakan cukup stabil. Lalu pada UMKM Aneka Kripik dapat dilihat bahwa awal hingga pertengahan tahun tingkat kehadiran karyawan dapat dikatakan cukup stabil akan tetapi mengalami penurunan pada akhir tahun.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti kepada karyawan UMKM ditemukan adanya permasalahan bahwa pencatatan data absensi masih menggunakan cara manual atau secara tertulis sehingga terkadang para karyawan ada yang secara tidak sengaja menuliskan jam berangkat ataupun jam kerjanya dan perusahaan kurang memperhatikan jaminan kesehatan dimana jaminan tersebut sangat penting dalam berlangsungnya kehidupan karyawan.

Dengan adanya motivasi baik internal maupun eksternal maka karyawan memiliki dorongan untuk lebih gigih dan giat dalam bekerja.

Adapun bentuk- bentuk kompensasi yang di berikan kepada karyawannya di antaranya :

a. Gaji

Gaji merupakan bentuk kompensasi yang berupa uang, yang diberikan kepada karyawan secara rutin setiap satu minggu sekali. Besarnya nominal gaji yang diberikan tentunya berbeda-beda antara pegawai satu dengan yang lainnya, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang di miliki masing-masing pegawai.

b. Insentif

Selain gaji, ada pula intensif yang diberikan. Adalah bentuk kompensasi yang biasanya berupa uang dan diberikan kepada karyawan yang memiliki prestasi. Bentuk kompensasi yang diterima antara lain:

- 1) Uang makan
- 2) Uang pulsa
- 3) Uang transport
- 4) Uang bonus omset
- 5) Bonus penjualan
- 6) Uang service motor

Berdasarkan uraian data di atas, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UMKM DI YOGYAKARTA “**

### **1.3. Perumusan Masalah**

Dalam perkembangan dan kemajuan sebuah usaha ini tidak luput dari kinerja karyawannya. Suatu pekerjaan akan menghasilkan hasil yang baik apabila kinerja dari karyawannya bagus. Dalam usaha permasalahan yang dihadapi untuk

mencapai tujuan semakin kompleks seiring dengan perkembangan teknologi di era globalisasi. Salah satu cara untuk menjamin tercapainya suatu tujuan, perusahaan bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi kepada karyawan (Astarina, 2018). Fenomena yang terjadi di UMKM Yogyakarta seperti sistem penggajian yang belum sesuai, seperti memberikan upah yang tidak sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan. Pembagian upah dilakukan sesuai dengan kemampuan dari pemilik UMKM tersebut dan tidak menuruti aturan undang-undang tenaga kerja.

Motivasi kerja merupakan suatu usaha yang dapat meningkatkan semangat kerja pegawai untuk melakukan tugas serta tanggung jawabnya (Haryani, 2015) dalam (Permatasari et al., 2015). Menurut McCormick dalam buku Mangkunegara (2009:94) dalam (Permatasari et al., 2015) “ *motivasi kerja dibutuhkan untuk membangkitkan semangat kerja karyawan* “ Kinerja (Ikbal, Muhammad, 2021) merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Dilihat Dari tinjauan singkat perusahaan tersebut di atas dapat kita ketahui bahwa perusahaan harus memperhatikan aspek yang dibutuhkan karyawannya, tujuannya agar mereka bisa memberikans kinerja yang terbaik untuk perusahaan. Fenomena yang biasanya di alami beberapa UMKM yaituseperti tidak menerapkan aturan, sehingga para pekerja datang tidak teratur sesuai dengan keinginan mereka.

Untuk mencapai hal tersebut maka sebuah perusahaan harus mampu memaksimalkan kinerja karyawannya dengan pemberian kompensasi motivasidan disiplin kerja. Setiap individu memiliki kebutuhan yang berbeda-beda dan ingin mereka penuhi maka sebuah perusahaan harus mampu memahami kebutuhan karyawannya dan memberikan rasa puas sehingga tidak ada yang merasa dirugikan, dengan adanya kompensasi motivasi dan disiplin kerja diharapkan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### **1.4 Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah tersebut, maka pertanyaan penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pemberian Kompensasi di UMKM Yogyakarta kinerja karyawan?
2. Bagaimana Motivasi kerja UMKM di Yogyakarta?
3. Bagaimana Kinerja karyawan di UMKM Yogyakarta?
4. Bagaimana pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan UMKM Yogyakarta baik secara parsial maupun simultan

#### **1.5. Tujuan Penelitian**

Tujuan dilakukan penelitian ini untuk mengetahui peranan Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada pada UMKM di Yogyakarta :

1. Untuk mengetahui bagaimana pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada UMKM di Yogyakarta
2. Untuk mengetahui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada UMKM di Yogyakarta
3. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada UMKM di Yogyakarta
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan UMKM di Yogyakarta

#### **1.6. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dalam dunia pendidikan. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Aspek Teoritis

Penelitian ini diharapkan agar menjadi sumber informasi dalam pengetahuan dan memberikan informasi tambahan mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

## 2. Aspek Praktis

Penelitian ini diharapkan menjadi masukan yang bermanfaat bagi UMKM di Yogyakarta dalam mengelola kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

### 1.7. Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Berisi tentang sistematika dan penjelasan ringkas laporan penelitian yang terdiri dari BAB 1 sampai BAB V dalam laporan penelitian.

#### a. BAB I: PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan secara umum, singkat dan padat mengenai gambaran tepat isi penelitian. Isi bab meliputi : Gambaran Umum Objek Penelitian, Latar Belakang Penelitian, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penulisan Tugas Akhir.

#### b. BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi teori dari umum sampai ke khusus, disertai penelitian terdahulu dan dilanjutkan dengan kerangka pemikiran penelitian yang diakhiri dengan hipotesis jika diperlukan.

#### c. BAB III: METODE PENELITIAN

Dalam bab ini menjelaskan bagaimana pendekatan, metode dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis temuan yang dapat menjawab masalah penelitian. ini meliputi uraian tentang: Jenis Penelitian, Operasionalisasi Variabel, Populasi dan Sampel, Pengumpulan Data, Uji Validitas dan Reliabilitas, serta Teknik Analisis Data.

#### d. BAB IV: HASIL PEMBAHASAN

Hasil penelitian dan pembahasan diuraikan secara sistematis sesuai dengan perumusan masalah serta tujuan penelitian serta disajikan dalam sub judul tersendiri. Bab ini berisi dua bagian : bagian pertama menyajikan hasil penelitian dan bagian kedua menyajikan pembahasan atau analisis dari hasil penelitian. Setiap aspek pembahasan baiknya dimulai dari hasil analisis data, kemudian diinterpretasikan lalu diikuti oleh penarikan kesimpulan. Dalam pembahasan sebaiknya dibandingkan dengan penelitian sebelumnya atau landasan teori yang relevan.

e. BAB V: PENUTUP

Kesimpulan merupakan jawaban dari pertanyaan penelitian, kemudian menjadi saran yang berkaitan dengan manfaat penelitian.