

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Usaha Kecil dan Menengah (UKM) memiliki peranan yang penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi secara menyeluruh. Peranan industri kecil di Indonesia dirasakan sangat penting terutama dalam aspek-aspek seperti kesempatan kerja, pemerataan pendapatan, pembangunan ekonomi, pemerataan tenaga kerja, dan lain lain.

Selain itu sektor industri terbukti mampu bertahan dan terus berkembang di tengah krisis, karena pada umumnya sektor ini masih memanfaatkan sumber daya lokal, baik itu untuk sumber daya manusia, modal, bahan baku, hingga peralatan, artinya sebagian besar kebutuhan Industri tidak mengandalkan barang impor. Pembangunan industri khususnya industri kecil diarahkan dapat menjadi salah satu peran yang cukup berkualitas dalam perekonomian, sehingga mampu bersaing di dalam negeri maupun di luar negeri. Sektor industri kecil memberikan banyak dampak pada penyerapan tenaga kerja, maupun pendapatan masyarakat yang mampu meningkatkan taraf hidup masyarakat golongan bawah. Setiap tahun industri atau usaha kecil selalu tumbuh dan berkembang, selain itu industrialisasi berperan penting dalam peningkatan mutu sumber daya manusia dan memanfaatkan sumber daya alam dan sumber daya lainnya secara optimal.

Undang-Undang No. 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah menyatakan 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.

Usaha dapat dikategorikan sebagai Usaha Kecil Menengah (UKM) apabila memenuhi kriteria yang sesuai dengan Pasal 6 (2) Undang-Undang No. 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah dimana Kriteria Usaha Kecil Menengah (UKM) memiliki kekayaan bersih lebih dari Rp50 juta rupiah sampai dengan paling banyak Rp500 juta rupiah tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha atau memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp300 juta rupiah sampai dengan paling banyak Rp2.5 Milyar.

Sumber daya manusia (SDM) sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan perusahaan, di sisi lain juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri karena faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi prestasi, dedikasi dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan.

Keadaan ini menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai aset yang harus ditingkatkan efisiensi dan produktivitasnya. Untuk mencapai hal tersebut, maka organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Salah satu upaya yang dapat ditempuh organisasi untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan memberikan kompensasi yang memuaskan.

Kegiatan usaha saat ini banyak perusahaan yang saling berkompetisi untuk dapat bertahan dari ketatnya persaingan. Usaha Kecil Menengah (UKM) dituntut pada saat ini harus mampu bekerja dengan lebih efektif, efisien dan produktif. Solusi yang dapat dilakukan untuk menghadapi persaingan adalah dengan cara meningkatkan daya saing, baik dalam segi produk maupun kualitas produksi perusahaan. Pemilik harus mampu meningkatkan segala upayanya untuk memperebutkan pangsa pasar, mempertahankan kelangsungan hidup usaha, dan mencapai tujuan yang diharapkan.

Tujuan perusahaan dapat diwujudkan dengan beberapa faktor, diantaranya faktor yang memiliki keterkaitan yang erat yaitu Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan dalam perusahaan di sisi lain juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri karena faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi prestasi, dedikasi dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan perusahaannya. Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki keunggulan dengan memberikan kontribusi positif serta memberikan keuntungan bagi perusahaan, untuk mampu memberdayakan karyawannya dengan cara meningkatkan kinerja karyawannya. Mengingat begitu pentingnya kinerja karyawan dalam mendukung kegiatan Usaha Kecil menengah (UKM), maka setiap UKM dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Berbagai upaya dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan mulai dari pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi, memberikan pujian dan motivasi hingga penghargaan bagi karyawan yang berprestasi.

Upaya meningkatkan kinerja karyawan perusahaan menempuh berbagai cara misalnya melalui pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, pendidikan, dan pelatihan (Agiel Puji Damayanti, 2013). Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Kompetensi, Disiplin Kerja.

Kota Bandung mempunyai penduduk yang kreatif sehingga kota Bandung dikenal dengan kota kreatif. Hal itu dapat dilihat dari banyaknya kawasan sentra UKM di kota Bandung, seperti disajikan beberapa UKM pada tabel 1.1 dibawah ini :

Tabel 1.1
Daftar Sentra di Kota Bandung

No	Nama	Daerah	Kecamatan
1.	Sentra Sepatu Cibaduyut	Jl. Raya Cibaduyut	Bojongloa Kidul
2.	Sentra Bengkel Las, Bubut Kebon Waru	Jl. Bogor	Batununggal
3.	Sentra Boneka Sukamulya	Jl. Sukamulya	Sukajadi
4.	Sentra Boneka Warung Muncang	Jl. Warung Muncang	Bandung Kidul
5.	Sentra Gorengan Tempe Leuwi Panjang	Jl. Leuwi Panjang	Bojongloa Kidul
6.	Jean's Cihampelas	Jl. Cihampelas	Coblong
7.	Sentra Kaos dan Sablon Suci	Jl. Surapati dan Jl. PHH. Mustofa	Cibeunying Kidul
8.	Sentra Rajut Binong Jati	Jl. Binong Jati	Batu Nunggal

Sumber : Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah, Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung

Dari beberapa UKM di kota Bandung salah satunya adalah Sentra Industri Rajut Binong Jati. Sentra Industri Rajut Binong Jati terletak di kawasan Binong kecamatan batununggal. Sentra Industri Rajut Binong Jati merupakan salah satu UKM yang bergerak di bidang membuat pakaian berbahan rajut.

Dengan peranan Usaha Kecil Menengah (UKM) yang sangat penting, maka sebetulnya UKM merupakan sektor ekonomi yang tidak hanya memberikan kegiatan usaha pada rakyat kecil saja, namun juga dapat berperan sebagai alternatif pemecahan masalah sosial seperti ledakan jumlah tenaga kerja yang terus bertambah di Indonesia. Peranan-peranan penting inilah yang menjadikan alasan agar Usaha Kecil Menengah (UKM) tetap dikembangkan di Indonesia khususnya kota Bandung.

Kota Bandung merupakan kota yang mempunyai potensi bisnis yang sangat baik. Bandung yang dikenal sebagai kota *fashion* memang memiliki potensi yang cukup besar untuk mengembangkan industri pakaian. Salah satunya adalah pakaian rajutan yang di produksi oleh para pengrajin Usaha Kecil Menengah (UKM) di Sentra Industri Rajut Binong Jati Bandung. Sentra industri rajut Binong Jati merupakan salah satu industri kecil yang cukup potensial dan dapat memberikan kontribusi terhadap perekonomian di Kota Bandung. Pakaian rajutan yang dihasilkan industri tersebut mampu bersaing dengan rajutan yang di produksi oleh pabrik-pabrik besar. Selain harganya relatif murah, model pakaiannya mengikuti selera konsumen, corak pakaian bervariasi, sehingga konsumen menjadi tertarik. Hal ini tidak terlepas dari inovasi dan kreativitas para pengrajinnya, sehingga hasil produksi rajutan Binong Jati semakin dikenal dan disukai oleh masyarakat.

Rajutan Binong Jati ini berkembang di awal tahun 1970. Didirikan oleh beberapa masyarakat setempat yang bekerja dalam sistem *makloon* dengan para pengusaha Tionghoa. Karena meningkatnya permintaan rajutan, maka pengusaha Tionghoa meminta mereka mengerjakan pesanan rajutan di rumah. Sambil mengerjakan pesanan, mereka juga mengajarkan keluarga, saudara maupun tetangganya untuk membuat baju rajutan. Industri ini terus mengalami perkembangan sejak tahun 1970, semakin banyak masyarakat setempat yang tertarik dan mulai mengembangkan sendiri usaha ini secara kecil-kecilan. Mesin rajutan pun hanya mesin rajut sederhana dan manual. Seiring dengan berjalannya waktu rajutan Binong Jati mengalami peningkatan drastis di tahun 90-an. Tingginya permintaan rajut pada saat itu membuat seluruh buruh bisa menabung sehingga mampu membeli mesin sendiri. Sambil mengerjakan pesanan majikan, mereka juga mengajar beberapa orang di Binong Jati membuat baju rajutan. (Hasil wawancara Pengurus Koperasi Rajut Binong Jati Tanggal 25 Oktober 2017)

Berikut data UKM dan Karyawan pada Sentra Rajut Binong Jati :

Tabel 1.2
Data UKM dan Karyawan pada Sentra Industri
Rajut Binong Jati Bandung

No	Potensi	Tahun		
		2014	2015	2016
1	Unit Usaha	120	93	150
2	Tenaga Kerja (orang)	1.440	930	1200
	Rata-rata Tenaga Kerja Per UKM	12	10	8

Sumber: Koperasi di Sentra Industri Rajut Binong Jati

Berdasarkan hasil wawancara di lapangan, yang menjadi permasalahan utama di Sentra Industri Rajut Binong Jati ini adalah Kinerja Karyawan.

Penurunan kinerja karyawan yang terjadi pada Usaha Kecil Menengah (UKM) di Sentra Industri Rajut Binong Jati berdasarkan pada hasil wawancara dengan pemilik bahwa kinerja karyawan menurun karena masih ada karyawan yang kurang memperhatikan kerapihan dalam penjahitan, masih ada karyawan kurang dalam bekerja sama. Serta faktor utama yang mempengaruhi penurunan kinerja adalah masalah kompensasi. Kompensasi yang diberikan terkadang tidak sesuai dengan jadwal pemberian dan terjadi penundaan dalam pembayaran upah. Pemberian upah terkadang terlambat, yang seharusnya diberikan pada hari Sabtu menjadi hari Senin yang disebabkan oleh kendala barang belum terkirim akibat cuaca buruk atau jalur yang dilewati untuk pengiriman terdapat gangguan.

Berdasarkan hasil wawancara dapat diketahui bahwa Karyawan di unit usaha Sentra Industri Binong Jati menggunakan sistem kompensasi yang diterapkan berupa gaji. Besar atau kecilnya gaji yang diterima oleh karyawan tergantung seberapa banyak karyawan dapat menghasilkan produk. Jika karyawan dapat menghasilkan produk yang banyak maka gaji yang diterima besar dan sebaliknya jika karyawan menghasilkan produk yang sedikit gaji yang diterima kecil. Penulis mengakumulasikan rata-rata kisaran gaji karyawan disetiap bagian-bagiannya.

Tabel 1.3
Rata-Rata Pendapatan Karyawan di Sentra Industri
Rajut Binong Jati Bandung

No.	Bagian	Kisaran
-----	--------	---------

1.	Rajut	Rp. 700.000 / minggu
2.	Linking	Rp. 25.000 – 30.000 / lusin
3.	Obras	Rp. 25.000 – 30.000 / lusin
4.	Som	Rp. 25.000 – 30.000 / lusin
5.	Sontek	Rp. 25.000 – 30.000 / lusin
6.	<i>Quality Control</i>	Rp. 25.000 – 30.000 / lusin
7.	<i>Steamer</i>	Rp. 25.000 – 30.000 / lusin
8.	<i>Packing</i>	Rp. 25.000 – 30.000 / lusin

Sumber: Koperasi Industri Rajut Binong Jati (KIRBI) data diolah

Pembagian kompensasi ini berbeda pada setiap perusahaan, seperti halnya di Sentra Industri Rajut Binong Jati Bandung. Para pengrajin di usaha Rajut ini memiliki sistem sendiri dalam pembagian kompensasi. Pembagian kompensasi di salah satu usaha di Sentra Industri Rajut Binong Jati Bandung dibagikan berdasarkan pada kecepatan pengrajin dalam berapa banyak produk rajut yang dibuat dan kerapihan yang dihasilkan. Kecepatan ini bukan berarti seorang pengrajin harus menyelesaikan produk rajut dengan secepat mungkin tanpa melihat dan memperhatikan kerapihan dari produk rajut tersebut. Tetapi hal yang paling penting dalam pembuatan produk rajut adalah kerapihannya.

Pembagian kompensasi ini akan membuat pengrajin termotivasi, tapi itu semua tergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Pembagian besar kecilnya kompensasi ditentukan oleh karyawan masing-masing, semakin banyak pekerjaan yang mereka lakukan, maka gaji yang diterima juga semakin besar.

Berdasarkan pada hasil wawancara penurunan kinerja terjadi karena motivasi para karyawan kurang. Berdasarkan wawancara kurang berani

mengambil risiko dalam bekerja karena karyawan tidak mengembangkan kreativitas mereka dalam bekerja dan takut membuat kesalahan dalam bekerja, kurangnya karyawan dalam mengembangkan kreativitas mereka.

Tabel 1.4
UKM Pada Sentra Industri Rajut Binong Jati Bandung

No	Nama UKM	Nama Pemilik	Jumlah Karyawan	Bagian	Asal Daerah Karyawan	Alamat
1	Alvina Collection	Cepi andriana	8	Produksi	Tasikmalaya	Kelurahan Binong Jati
2	Amel Collection	Charles ginting	8	Produksi	Garut	Kelurahan Binong Jati
3	Wanina Cloth	Wahyudin	7	Produksi	Ciwidey	Kelurahan Binong Jati

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, salah satu cara yang harus dilakukan adalah dengan memberikan motivasi kepada karyawan untuk dapat membangkitkan dan meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu perusahaan harus memberikan kompensasi yang sesuai kepada karyawan sebagai penambah semangat dari karyawan untuk dapat bekerja dengan efektif dan efisien sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan.

Kompensasi dan motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik, motivasi kerja karyawan perlu dibangkitkan agar karyawan dapat melaksanakan kinerja terbaik, sebaliknya karyawan yang tidak mempunyai motivasi yang tinggi dalam melakukan

pekerjaannya akan sulit untuk bekerja dengan baik dan cenderung tidak bertanggung jawab sekalipun karyawan tersebut memiliki kemampuan yang baik. Dengan semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup. Dalam mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan, sebuah perusahaan harus memiliki sistem kompensasi yang memadai terutama dalam hubungannya dengan motivasi kerja karyawan seharusnya dimiliki oleh suatu perusahaan, dengan adanya kompensasi yang memadai dan peningkatan motivasi yang dijalankan berhasil, maka seorang karyawan akan termotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi (Murty dan Hudiwinarsih, 2012).

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengambil topik mengenai kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan terutama pada Sentra Industri Rajut Binong Jati. Maka, penulis mengambil judul penelitian **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sentra Industri Rajut Binong Jati Bandung”**.

1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi masalah merupakan proses merumuskan masalah yang akan diteliti. Sedangkan rumusan masalah merupakan gambaran permasalahan yang tercakup didalam penelitian. Permasalahan ini meliputi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Sentra Industri Rajut Binong Jati.

1.2.1. Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang di atas terlihat adanya permasalahan dalam kinerja karyawan di Sentra Industri Rajut Binong Jati, diantaranya :

1. Kinerja Karyawan
 - a. Masih ada karyawan yang kurang kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan
 - b. Masih ada karyawan yang kurang memperhatikan kerapihan dalam melakukan penjahitan
 - c. Karyawan kurang berani dalam mengambil keputusan
2. Kompensasi
 - a. Pemberian gaji yang terkadang terlambat.
 - b. Rendahnya gaji yang diterima karyawan
 - c. Rendahnya tunjangan hari raya yang diterima karyawan
3. Motivasi Kerja
 - a. Karyawan kurang berani mengambil risiko dalam bekerja
 - b. Kurangnya karyawan dalam mengembangkan kreativitas

1.2.2. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian identifikasi masalah yang ada di Sentra Industri Rajut Binong Jati maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana Kompensasi yang diberikan pada karyawan Sentra Industri Rajut Binong Jati Bandung
2. Bagaimana Motivasi Kerja karyawan pada Sentra Industri Rajut Binong Jati Bandung
3. Bagaimana Kinerja Karyawan pada Sentra Industri Rajut Binong Jati Bandung

4. Seberapa besar pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Sentra Industri Rajut Binong Jati Bandung
5. Seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Sentra Industri Rajut Binong Jati Bandung
6. Seberapa besar pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Sentra Industri Rajut Binong Jati Bandung

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun maksud tujuan dari penelitian yang dilakukan di Sentra Industri Rajut Binong Jati Bandung adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Kompensasi yang diberikan pada karyawan Sentra Industri Rajut Binong Jati Bandung
2. Motivasi Kerja karyawan pada Sentra Industri Rajut Binong Jati Bandung
3. Kinerja Karyawan pada Sentra Industri Rajut Binong Jati Bandung
4. Besarnya pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Sentra Industri Rajut Binong Jati Bandung
5. Besarnya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Sentra Industri Rajut Binong Jati Bandung
6. Besarnya pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Sentra Industri Rajut Binong Jati Bandung

1.3. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi:

- a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam menyelesaikan

masalah diantaranya :

1. Agar perusahaan mengetahui seberapa besar tingkat kebutuhan atas kompensasi yang diterima.
2. Agar perusahaan dapat mengetahui bahwa karyawan yang memiliki motivasi tinggi sangat dibutuhkan.
3. Agar perusahaan mengetahui cara meningkatkan kinerja karyawan.
4. Agar perusahaan memahami dan melakukan perbaikan dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

b. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan terhadap permasalahan yang dihadapi. Khususnya mengenai kompensasi dan motivasi kerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan di masa yang akan datang.

c. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan untuk menambah pengetahuan sebagai bahan perbandingan dan pertimbangan dalam memecahkan suatu permasalahan yang serupa.