

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Fenomena motivasi kerja pada lingkungan usaha kecil dapat diamati melalui pengalaman karyawan di Usaha Kecil Ragil Elektronik yang berlokasi di Jalan Soekarno Hatta Gang Hasan 2 Nomor 4, Kota Bandung. Usaha ini bergerak di bidang produksi perangkat audio dasar dengan jumlah tenaga kerja yang terbatas, yaitu sebanyak 10 orang. Berdasarkan hasil observasi peneliti pada 5 Oktober 2025, sebagian karyawan mengalami penurunan motivasi kerja yang terlihat dari menurunnya semangat kerja, keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan, serta berkurangnya tingkat antusiasme dalam menjalankan tugas sehari-hari. Melalui wawancara dengan pemilik usaha dan beberapa karyawan, diketahui bahwa salah satu faktor yang memengaruhi kondisi tersebut adalah tingkat gaji yang belum mencapai standar Upah Minimum Kota (UMK) Kota Bandung serta minimnya pemberian insentif dan penghargaan atas kinerja karyawan.

Motivasi kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor material seperti gaji atau bonus, tetapi juga oleh faktor nonmaterial seperti rasa dihargai, kepercayaan, serta kesempatan untuk berpendapat di lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang terbuka dan komunikatif dapat menumbuhkan rasa memiliki terhadap pekerjaan sehingga karyawan bekerja tidak hanya karena kewajiban, tetapi juga karena komitmen pribadi. Namun demikian, apabila kebutuhan dasar seperti gaji dan keamanan kerja belum terpenuhi, individu akan sulit mencapai kebutuhan tingkat yang lebih tinggi seperti pengakuan dan pengembangan diri. Oleh karena itu, motivasi kerja

karyawan tidak dapat dilepaskan dari keseimbangan antara pemenuhan kebutuhan material dan nonmaterial.

Sebagai usaha kecil yang memproduksi perangkat audio dasar, Ragil Elektronik juga menghadapi persaingan dengan beberapa produk kompetitor yang menawarkan produk serupa, seperti Bali BL-6000 dan Bell. Produk-produk tersebut dikenal memiliki variasi yang lebih beragam dengan fitur yang lebih modern sehingga mampu menarik perhatian konsumen dengan lebih mudah. Perbedaan utama Ragil Elektronik dibandingkan dengan kompetitornya terletak pada skala produksi yang relatif kecil serta strategi pemasaran yang masih mengandalkan pelanggan tetap. Kondisi ini menyebabkan pendapatan usaha cenderung fluktuatif dan memengaruhi kemampuan pemilik usaha dalam memberikan kompensasi maupun insentif kepada karyawan.

Menurut Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561/Kep.862-Kesra/2025 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2026 (Diskominfo Kota Bandung, 2025), Upah Minimum Kota Bandung ditetapkan sebesar Rp4.737.678. Sementara itu, berdasarkan hasil wawancara awal, karyawan Ragil Elektronik menerima gaji berkisar antara Rp2.500.000 hingga Rp3.000.000 per bulan, yang berada di bawah ketentuan tersebut. Perbedaan ini berpotensi memengaruhi kesejahteraan ekonomi karyawan serta cara mereka memaknai motivasi dan komitmen kerja. Dalam psikologi kerja, persepsi ketidakadilan terhadap sistem kompensasi sering kali menjadi salah satu faktor utama yang menyebabkan penurunan motivasi kerja.

Untuk memahami kondisi operasional Ragil Elektronik secara lebih menyeluruh, diperlukan gambaran mengenai produk yang dihasilkan serta data penjualan dalam beberapa bulan terakhir.

Tabel 1. 1 Kategori Produk Ragil Elektronik

No	Kategori Produk	Contoh Produk
1	Kit Tone Control & Equalizer	007 Stereo, Alexis, Parametrik LIPS, Classic
2	Kit Power Amplifier	APEC b500, OCL 150W, TDA 2004, Cres Audio
3	Kit Amplifier Mini/Pre-Amp/Guitar	LA 3161, Pre-amp mic, Guitar Tomcat
4	Kit Active Speaker & Subwoofer	Active 110w, PMPO 500W, Active Subwoofer
5	Kit Mixer & Modul Input/Output	Mixer Mandolin, Mixer Roland, Input Balance
6	Kit Echo, Delay & Reverb	Echo Toel, Delay+Socket Mic. Reverb 7 Pot
7	Kit Display & Protektor	LED Display VU, Protector Apex
8	Kit Regulator, Inverter & Power Supply	Regulator Simetris, Inverter 12V-14V, PSU

(Sumber: Hasil Wawancara, 2025)

Ragil Elektronik memproduksi berbagai jenis kit audio dan komponen pendukung, seperti *Kit Tone Control*, *Power Amplifier*, *Active Speaker*, *Mixer*, serta berbagai modul elektronik lainnya. Variasi produk tersebut menunjukkan bahwa usaha ini memiliki kemampuan untuk memenuhi berbagai kebutuhan pasar meskipun masih berada dalam skala usaha kecil.

Tabel 1. 2 Data Penjualan Produk Ragil Elektronik (Agustus–Oktober 2025)

No	Nama Produk	Periode Transaksi			Total
		Agustus	September	Oktober	
1	Kit Active Speaker MAJESTY	8	10	12	30
2	Kit Active + Mic & Subwoofer	10	12	15	37
3	Kit Active Speaker DRAGON	40	60	30	130
4	Kit Active Subwoofer SONICBOOM	12	15	18	45
5	Trafo 5A/Power Supply 5A	6	7	8	21
6	Kit Tone Control 007 Mono	3	4	5	12
7	Kit Amplifier Mini HUMMER	15	18	22	55
8	Kit Tone Control PIRAMIDA	8	10	12	30
9	Kit Tone Control GENESIS	100	90	100	290
10	Kit Bass Amplifier COVID 19	6	7	8	21
11	Kit Subwoofer SURROUND	8	10	12	30
12	Kit Power 300w Tip Mospec	2	3	4	9

No	Nama Produk	Periode Transaksi			Total
		Agustus	September	Oktober	
13	Kit Parametrik + Subwoofer TARANTULA	8	10	12	30
14	Kit Active Speaker Multimedia ANGKARA	6	7	8	21
15	Box Crossover 4 Way	6	7	8	21
16	Box Audio Processor	6	7	8	21
17	Kit Active Tone Control + Echo Panel	43	40	30	113
18	Kit Regulator Simetris 12v	8	12	12	32
19	Kit Subwoofer PMPO / Smart La 4580	7	8	10	25
20	Kit Mixer Mandolin / ROLAND	60	70	60	190
Total Penjualan Perbulan		362	407	394	1163

(Sumber: Hasil Wawancara, 2025)

Data penjualan selama tiga bulan terakhir, yaitu Agustus hingga Oktober 2025, menunjukkan bahwa penjualan produk Ragil Elektronik cenderung mengalami peningkatan meskipun terdapat fluktuasi pada beberapa jenis produk. Kondisi ini menunjukkan adanya permintaan yang cukup tinggi terhadap produk audio rakitan. Namun demikian, peningkatan permintaan juga dapat menimbulkan tantangan dalam pengelolaan produksi dan sumber daya manusia, terutama dalam usaha yang memiliki keterbatasan tenaga kerja.

Berdasarkan kondisi tersebut, Ragil Elektronik dapat dikategorikan sebagai usaha kecil dengan kapasitas produksi yang terbatas namun memiliki variasi produk yang cukup beragam. Stabilitas pendapatan usaha sangat dipengaruhi oleh dinamika pasar serta tingkat persaingan dengan produk lain. Kondisi ini secara tidak langsung memengaruhi kemampuan usaha dalam memenuhi kebutuhan karyawan, khususnya terkait kompensasi finansial.

Dalam situasi keterbatasan tersebut, pemilik usaha sering kali perlu menerapkan strategi peningkatan motivasi kerja melalui pendekatan nonmaterial, seperti pemberian penghargaan, pelibatan karyawan dalam proses kerja, serta penciptaan

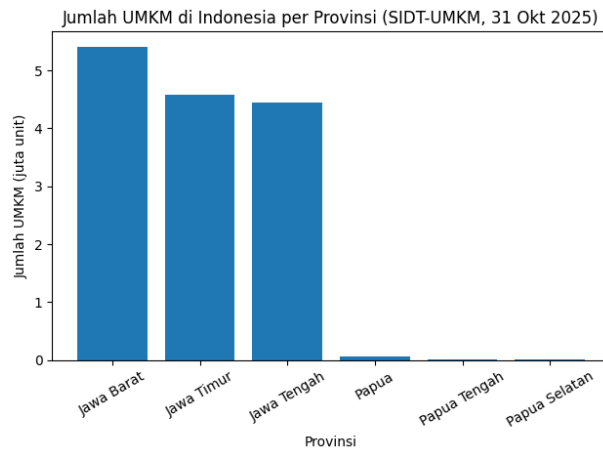
lingkungan kerja yang positif. Penelitian (Steven & Sutanto, 2015) menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki peran penting dalam membentuk komitmen dan kinerja karyawan. Selanjutnya, (Sagita & Sutianingsih, 2023) menjelaskan bahwa karyawan dengan tingkat motivasi yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal.

Dalam perspektif teori Hierarki Kebutuhan Maslow, kondisi gaji yang berada di bawah standar UMK dapat menunjukkan bahwa kebutuhan dasar karyawan masih menjadi perhatian utama dalam pengalaman kerja mereka. Oleh karena itu, pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja menjadi penting untuk menciptakan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih adaptif.

Secara lebih luas, fenomena ini juga berkaitan dengan kondisi umum usaha kecil di Indonesia. Usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) merupakan sektor yang memiliki peran penting dalam perekonomian nasional. UMKM berfungsi sebagai penggerak utama aktivitas ekonomi masyarakat karena kemampuannya dalam menyerap tenaga kerja, meningkatkan kesejahteraan masyarakat, serta memperkuat ketahanan ekonomi nasional.

Berdasarkan data Sistem Informasi Data Tunggal UMKM (Biro DTI, 2025) jumlah UMKM di Indonesia pada 31 Oktober 2025 mencapai 30,19 juta unit usaha. UMKM terbanyak berada di Jawa Barat dengan jumlah 5,4 juta unit, diikuti oleh Jawa Timur sebanyak 4,58 juta unit dan Jawa Tengah sebanyak 4,45 juta unit. Kontribusi UMKM terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) nasional juga mencapai lebih dari 60% serta mampu menyerap hampir 97% tenaga kerja.

Gambaran perkembangan UMKM tersebut ditunjukkan melalui data statistik yang menggambarkan tren pertumbuhan unit usaha dan kontribusinya terhadap perekonomian.



Gambar 1. 1 Statistik SIDT-UMKM 31 Oktober 2025

Besarnya kontribusi tersebut menunjukkan bahwa UMKM memiliki peran strategis dalam pembangunan ekonomi nasional. Namun demikian, sektor ini juga menghadapi berbagai tantangan, salah satunya adalah pengelolaan sumber daya manusia, termasuk dalam hal motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan kondisi tersebut, pelaksanaan motivasi kerja pada karyawan Usaha Kecil Ragil Elektronik di Kota Bandung menjadi isu yang penting untuk dikaji. Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana pengalaman karyawan dalam memaknai motivasi kerja serta bagaimana pemilik usaha berupaya menjaga semangat kerja karyawan di tengah keterbatasan sumber daya yang dimiliki.

Penelitian ini menggunakan pendekatan fenomenologi untuk memahami pengalaman subjektif karyawan dalam menjalani aktivitas kerja sehari-hari. Fokus penelitian tidak diarahkan pada pengukuran hubungan antarvariabel, melainkan

pada pemahaman makna pengalaman kerja yang dirasakan langsung oleh karyawan dalam lingkungan usaha kecil.

Berdasarkan latar belakang dan observasi awal yang telah peneliti jelaskan diatas, peneliti tertarik untuk meneliti persoalan yang dihadapi oleh usaha kecil Ragil Elektronik di Kota Bandung sebagai topik yang berjudul **“PERSEPSI MOTIVASI KERJA BAGI USAHA KECIL RAGIL ELEKTRONIK: SEBUAH STUDI FENOMENOLOGIS DI KOTA BANDUNG.”**

1.2. Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini diarahkan untuk memahami secara mendalam pelaksanaan motivasi kerja pada usaha kecil Ragil Elektronik di Kota Bandung melalui pendekatan fenomenologis. Penelitian ini menekankan pada pengalaman subjektif karyawan dan pemilik usaha dalam memaknai proses motivasi kerja yang terjadi dalam kegiatan operasional sehari-hari. Dengan demikian, penelitian ini tidak bertujuan mengukur hubungan antarvariabel, tetapi menggali makna, proses, serta dinamika motivasi kerja pada lingkungan usaha kecil.

1. Gambaran umum usaha kecil Ragil Elektronik di Kota Bandung.
2. Bentuk-bentuk motivasi kerja yang diterapkan dan hasil analisisnya pada usaha kecil Ragil Elektronik.
3. Pengalaman psikologis karyawan dalam pelaksanaan motivasi kerja.
4. Hambatan pelaksanaan motivasi kerja serta upaya yang dilakukan untuk mengatasinya.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, peneliti dapat merumuskan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran umum usaha kecil Ragil Elektronik di Kota Bandung?
2. Bagaimana bentuk-bentuk motivasi kerja yang diterapkan dan analisisnya pada usaha kecil Ragil Elektronik?
3. Bagaimana pengalaman psikologis karyawan dalam pelaksanaan motivasi kerja di usaha kecil Ragil Elektronik?
4. Apa saja hambatan dalam pelaksanaan motivasi kerja di usaha kecil Ragil Elektronik, dan bagaimana upaya untuk mengatasinya?

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini meliputi:

1. Untuk mengetahui gambaran umum usaha kecil Ragil Elektronik di Kota Bandung.
2. Untuk mendeskripsikan bentuk-bentuk motivasi kerja yang diterapkan dan bentuk analisisnya pada usaha kecil Ragil Elektronik.
3. Untuk memahami pengalaman psikologis karyawan dalam pelaksanaan motivasi kerja di usaha kecil Ragil Elektronik.
4. Untuk mengidentifikasi hambatan dalam pelaksanaan motivasi kerja di usaha kecil Ragil Elektronik serta upaya yang dilakukan untuk mengatasinya.

1.5. Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari penelitian ini adalah melakukan analisis mendalam terhadap motivasi kerja sebagai faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan di usaha

kecil Ragil Elektronik. Penelitian ini menekankan pada aspek-aspek spesifik seperti motivasi kerja, yang mencakup dorongan internal karyawan, pemenuhan kebutuhan dasar, serta insentif eksternal yang berkontribusi terhadap produktivitas. Secara keseluruhan, fokus penelitian ini bertujuan memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai interaksi antara variabel-variabel tersebut pada lingkungan usaha kecil tanpa melibatkan generalisasi statistik. Serta melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu administrasi bisnis dan manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami motivasi kerja pada usaha kecil melalui perspektif fenomenologis.
- b. Menambah khazanah literatur akademik mengenai motivasi kerja di sektor UMKM, terutama terkait pengalaman subjektif karyawan dalam memaknai bentuk-bentuk motivasi yang diberikan oleh pemilik usaha.
- c. Menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang menggunakan pendekatan fenomenologi untuk mengkaji dinamika motivasi kerja, hubungan interpersonal, dan makna pengalaman kerja dalam lingkungan usaha kecil.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Pemilik Usaha Kecil Ragil Elektronik, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mendalam mengenai bagaimana karyawan memaknai motivasi kerja, hambatan yang muncul, serta bentuk motivasi yang dianggap efektif sehingga dapat menjadi bahan evaluasi dalam meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan.

- b. Bagi karyawan, penelitian ini dapat memberikan ruang untuk menyampaikan pengalaman dan persepsi mereka mengenai motivasi kerja, sehingga hasil penelitian dapat berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang lebih suportif, komunikatif, dan manusiawi.
- c. Bagi pelaku UMKM lainnya, hasil penelitian dapat menjadi acuan dalam merancang strategi motivasi kerja yang sesuai dengan kondisi usaha kecil yang memiliki keterbatasan sumber daya, namun tetap membutuhkan karyawan yang termotivasi dan produktif.
- d. Bagi pemerintah, lembaga pembinaan UMKM, dan pengambil kebijakan, penelitian ini dapat menjadi masukan dalam merumuskan program pemberdayaan dan pelatihan SDM UMKM yang lebih relevan dengan kebutuhan lapangan.

1.6. Lokasi dan Lamanya Penelitian

A. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat atau objek yang digunakan dalam penelitian. Penelitian ini akan dilakukan di Usaha Kecil Ragil Elektronik, yang berlokasi di Jalan Soekarno Hatta Gang Hasan 2 Nomor 4, Kota Bandung. Lokasi ini dipilih secara sengaja karena usaha tersebut merupakan objek yang sesuai dengan fokus penelitian.

B. Lamanya Penelitian

Lamanya penelitian ini direncanakan berlangsung pada bulan Oktober tahun 2025 hingga bulan Maret 2026

Tabel 1. 3 Lamanya Penelitian

No	Keterangan	Tahun 2025-2026																									
		Oktober				November				Desember				Januari				Februari				Maret					
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
TAHAP PERSIAPAN																											
1	Penjajakan	■																									
2	Studi Kepustakaan	■	■	■	■	■	■																				
3	Pengajuan Judul	■	■	■	■	■	■																				
4	Penyusunan Usulan Penelitian			■	■	■	■																				
5	Seminar Usulan Penelitian									■																	
TAHAP PENELITIAN																											
1	Pengumpulan Data																										
	a. Observasi									■	■	■	■	■	■												
	b. Wawancara									■	■	■	■	■	■												
	c. Dokumentasi									■	■	■	■	■	■												
	d. Studi Kepustakaan									■	■	■	■	■	■												
2	Pengolahan Data															■	■										
3	Analisis Data															■	■	■	■	■							
TAHAP PENYUSUNAN																											
1	Pembuatan Laporan																					■	■	■	■	■	
2	Perbaikan Laporan																						■	■	■	■	■
3	Sidang Skripsi																										■

Sumber : Data Diolah Peneliti Tahun 2025