

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Membangun UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) dinyatakan sebagai salah satu cara memperkuat perekonomian. UMKM dalam perekonomian nasional memiliki peran penting dan strategis dalam pertumbuhan ekonomi, tidak hanya di negara-negara berkembang seperti Indonesia tetapi juga dinegara maju. UMKM dituntut untuk mampu bersaing di era perdagangan bebas, baik di pasar domestik maupun di pasar ekspor. Faktor yang menentukan keberhasilan pengembangan usaha kecil menengah ialah Sumber Daya Manusia.

Sumber Daya Manusia (SDM) mendapatkan peran yang semakin penting dalam mewujudkan organisasi kompetitif dalam era globalisasi yang sedang dan akan terus berlangsung. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas (Faustino Cardoso Gomes; 2003). Setiap usaha apapun bentuknya dan jenisnya, akan memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan berfikir, bertindak serta terampil dalam menghadapi kesuksesan dari suatu kegiatan usaha dan tanpa adanya sumber daya manusia, organisasi akan gagal dalam mencapai eksistensinya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi organisasi karena keberhasilan suatu organisasi tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Maka, UMKM diharapkan mampu meningkatkan kualitas SDM sehingga

terjadi peningkatan kinerja karyawan dan dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja UMKM. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja adalah hasil kerja konkret yang dapat diamati dan dapat diukur.

Untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal, maka organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki oleh karyawan secara optimal. “As’ad (2014) mengemukakan bahwa besar kecilnya prestasi yang ditampilkan oleh karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor meliputi kemampuan, komitmen, dll. Komitmen dalam hal ini adalah komitmen organisasi”.

“Komitmen organisasi ialah dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasi merupakan perwujudan psikologis yang mengkarakteristikan hubungan pekerja dengan organisasi dan memiliki implikasi terhadap keputusan untuk melanjutkan atau tidak melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi” (Meyer, Allen, & Smith, 1997).

“Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap dibandingkan yang berkomitmen rendah. Komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat absen, dan rendahnya tingkat keluar masuk (*turnover*) karyawan. Karyawan yang berkomitmen tinggi akan memiliki produktivitas tinggi” (Luthans, 2002).

“Sebaliknya, komitmen karyawan yang rendah memiliki dampak negatif. Setiap organisasi akan mengalami kesulitan jika komitmen karyawannya rendah. Karyawan dengan komitmen yang rendah tidak akan memberikan yang terbaik kepada organisasi dan dengan mudahnya keluar organisasi” (Riady:2003).

“Motivasi merupakan salah satu komponen penting dalam meraih keberhasilan suatu proses kerja, karena memuat unsur pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan sendiri maupun kelompok dengan memberikan suatu energi positif”. Menurut Vaithzal Rivai (2006) “motivasi adalah serangkaian sifat dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan”.

Motivasi kerja menurut Terry Mitchell (dalam Werner dan DeSimone, 2006 : 48) didefinisikan sabagai proses psikologis yang menyebabkan timbulnya tindakan, yang memiliki arah dan terus menerus untuk mencapai tujuan. “Motivasi kerja merupakan suatu kemauan dan dorongan dari dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan perusahaan tanpa mengabaikan kemampuannya dalam pemenuhan kebutuhan” (Robbins;2003). Motivasi kerja harus dibangkitkan oleh pihak perusahaan agar karyawan berkinerja dengan baik. Semakin tinggi motivasi yang diterima karyawan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan yang akan membuat UMKM mampu mencapai tujuan. Menurut Chung & Megginson dalam Gomes

(2003;177) menyatakan bahwa motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan. Motivasi berkaitan erat dengan kepuasan kerja dan performansi pekerjaan.

“Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak karyawan dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Apabila seseorang senang terhadap pekerjaannya, maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya” (Sutrisno;2009). Kepuasan atau ketidak-puasan seseorang dengan pekerjaan merupakan keadaan yang sifatnya subyektif, yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak baginya (Gomes; 2003). Perlu disadari bahwa kepuasan kerja dari pegawai itu sendiri mungkin mempengaruhi kehadirannya, dan keinginan untuk ganti pekerjaan juga bisa mempengaruhi kesediaan untuk bekerja. Dalam hal ini komitmen organisasi akan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan akan menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan sehingga karyawan akan menghasilkan kinerja yang baik dan berpengaruh bagi organisasi. Berdasarkan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, tiga konsep yang hendak diteliti pada penelitian ini adalah komitmen organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja.

Kota Palembang merupakan salah satu kota besar yang mengalami perkembangan UMKM secara pesat saat ini. Usaha Mikro, Kecil dan

Menengah (UMKM) adalah satu industri yang mempunyai kemampuan untuk terus berkembang dan dapat bersaing dalam menghadapi persaingan pasar yang ada pada saat ini. Kemampuan UMKM untuk bersaing dapat dibuktikan dari terus bertambahnya jumlah UMKM yang ada di kota Palembang. Dari data yang di dapat dari Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah kota Palembang sejak 3 tahun terakhir. Pada tahun 2016 terdapat 156 UMKM, jumlah tersebut mengalami kenaikan pada tahun 2017 yaitu menjadi 187 UMKM, dan pada tahun 2018 UMKM di Palembang mengalami kenaikan lagi menjadi 256 UMKM yang menjadi binaan Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah kota Palembang. Berdasarkan data yang didapat dari Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah di Palembang, UMKM mengalami kenaikan jumlah yang sangat pesat. Dan kebanyakan pelaku UMKM di Palembang menekuni usaha di bidang kuliner, kerajinan tangan/souvenir, dan budidaya ikan hias.

Komitmen organisasi berhubungan dengan nilai-nilai dan peraturan yang terdapat pada UMKM jika nilai-nilai dan peraturan dianggap berat oleh karyawan, maka karyawan pada UMKM akan memutuskan untuk keluar dari UMKM tersebut. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis terhadap 10 orang karyawan UMKM Palembang, tidak jarang karyawan yang memutuskan hubungan kerja dengan UMKM karena peraturan yang terlalu ketat dan berat. Begitu pula dengan motivasi dan kepuasan kerja yang diterima oleh karyawan UMKM yang berpengaruh pada kinerja karyawan. Apabila UMKM tidak memberikan motivasi berupa gaji maupun bonus yang

sesuai dengan kinerja karyawan, maka karyawan akan merasa tidak memiliki kepuasan saat bekerjasama dengan UMKM. Dengan demikian karyawan UMKM akan memilih memutuskan hubungan kerja dan mencari tempat kerja lainnya yang lebih baik dari tempat sebelumnya.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UMKM DI PALEMBANG”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dalam penyusunan penelitian ini, penulis terlebih dahulu merumuskan masalah sebagai dasar kajian penelitian yang akan dilakukan:

1. Bagaimana pengaruh komitmen UMKM terhadap kinerja karyawan UMKM Palembang?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan UMKM Palembang?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan UMKM Palembang?
4. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen UMKM terhadap kinerja karyawan UMKM Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan UMKM Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan UMKM Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis, dapat menambah wawasan dan pola pikir dan memecahkan permasalahan tentang seberapa pentingnya komitmen UMKM, motivasi kerja dan kepuasan kerja baik dalam individu, kelompok masyarakat, organisasi maupun perusahaan.
2. Bagi UMKM, dapat memberikan gambaran dan informasi yang berguna bagi UMKM untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan baik dari segi komitmen organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan pada UMKM Palembang.

3. Bagi Peneliti Lain, sebagai bahan referensi dan informasi bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut terutama yang berhubungan dengan komitmen organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan.

1.5 Ruang Lingkup Pembahasan

Agar pembahasan yang dilakukan lebih terarah dan tidak menyimpang dari permasalahan yang ada, maka penulis membatasi ruang lingkup masalah dalam penelitian ini hanya berfokus pada pengaruh organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada UMKM Palembang.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan penelitian ini, sistematika penulisan disusun berdasarkan bab demi bab yang akan diuraikan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan metodologi penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini akan menguraikan secara singkat teori-teori yang erat hubungannya dengan komitmen organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan menguraikan tentang lokasi penelitian, metode pengumpulan data, operasional variabel, populasi dan sampel, dan metode penelitian.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan membahas tentang gambaran umum UMKM yang meliputi sejarah singkat UMKM, visi dan misi, dan struktur organisasi serta pembagian tugas, analisis dan pembahasan komitmen organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada UMKM Palembang.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menguraikan kesimpulan dari pembahasan, serta terdapat beberapa saran yang diberikan.