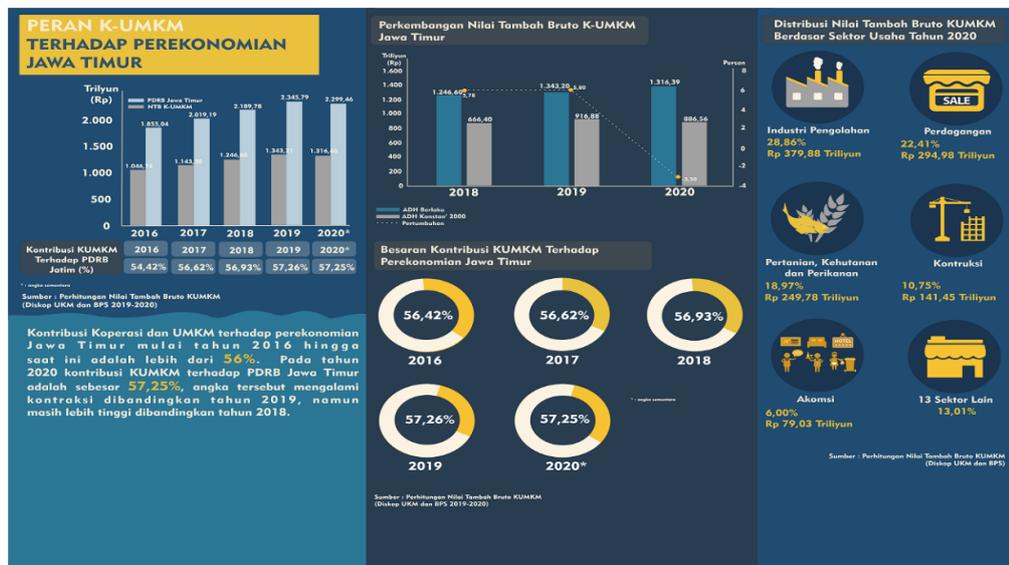


# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Pertumbuhan Ekonomi merupakan bagian penting yang harus dimiliki oleh suatu daerah, di mana pertumbuhan ekonomi yang stabil maka akan menimbulkan suatu kesejahteraan pada suatu daerah. Salah satu yang menunjang adanya pertumbuhan ekonomi adalah pertumbuhan UMKM. Banyaknya jumlah UMKM akan memberi efek baik, karena UMKM adalah sektor perekonomian yang potensial dan memberikan banyak manfaat kepada masyarakat, khususnya masyarakat golongan menengah ke bawah, dikarenakan UMKM juga dapat membuka lapangan pekerjaan bagi masyarakat.



Gambar 1..1 Peran UMKM

Peran masyarakat terhadap pertumbuhan UMKM merupakan timbal balik yang saling menguntungkan, semakin tingginya tingkat produksi

UMKM maka semakin banyak pula Sumber Daya Manusia yang dibutuhkan, sehingga dapat mengurangi angka pengangguran.

Diera globalisasi ini dimana perkembangan teknologi yang semakin cepat, juga ditambah semakin meningkatnya jumlah pelaku UMKM serta semakin terbukanya pasar untuk memasarkan produk – produk yang dihasilkan oleh UMKM. Di era globalisasi ini dengan perkembangan teknologi yang cepat yang mana tenaga kerja sebagai sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam keberhasilan UMKM. karena kinerja dari karyawan sebagai sumber daya manusia dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap UMKM. Menyadari pentingnya kinerja sumber daya manusia dalam sebuah UMKM sebagai penentu dan pusat perhatian dalam berbagai kegiatan operasional maupun manajerial, maka untuk dapat mencapai keberhasilan, UMKM harus bisa mengelola sumber daya manusianya secara efektif dan efisien, sehingga kinerja perusahaan atau UMKM semakin membaik. Kinerja perusahaan atau UMKM yang baik adalah kunci untuk memenangkan persaingan yang semakin global.

Kinerja perusahaan yang baik didasari oleh adanya kinerja karyawan yang baik. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan perusahaan . Pendapat dari Mangkunegara (2014), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Menurut Arianty, Bahagia, Lubis, & Siswadi, (2016), menyatakan dalam jurnalnya bahwa kinerja merupakan perwujudan kerja yang

dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi.

Menurut Mangkunegara (2014) menjelaskan bahwa faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Maka dapat diartikan bahwa faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan, dimana faktor internal ini dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang dan kemampuan seseorang, sehingga erat kaitannya dengan kompetensi yang dimiliki karyawan. Yang kedua yaitu faktor eksternal, yang merupakan faktor kinerja karyawan yang terpengaruh dari luar. Dari pernyataan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa ada faktor internal yang dapat menunjang kinerja karyawan salah satunya adalah kompetensi.

Menurut Veithzal, dkk, (2014). Mengemukakan bahwa kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan, kemampuan. Kata dasarnya sendiri, yaitu kompeten, tentu saja berarti cakap, mampu, atau terampil. Sedangkan pendapat Sudarmanto (2014) mendefinisikan kompetensi adalah pengetahuan, keahlian, kemampuan atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sri Rahayuningsih (2017) yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan. Yang menyatakan bahwa Kompetensi, kompensasi, dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rozi Fadillah , Sulastini , Noor Hidayati (2017) yang

berjudul Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu di Banjarmasin.yang menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Kalsel cabang pembantu Banjarmasin, dengan besar pengaruh sebesar 66%

Selain faktor kompetensi ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, faktor tersebut ialah faktor eksternal. Faktor eksternal dalam penelitian ini adalah kompensasi. Hasibuan (2014), menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan menurut Hasibuan (2014) mengatakan bahwa kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah perjam maupun gaji periodik diatur dan dikelola oleh bagian personalia.

Hal ini dibuktikan dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Isfa Rukmana Ishak, Achmad Gani, Hasanuddin Damis yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kementrian Agama Kabupaten Bulukumba(2021) yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulukumba. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Trifena Setiawaty Sinaga, Rahmat Hidayat yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (2020) dalam penelitiannya

menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kabupaten Jombang merupakan salah satu kabupaten yang ada di Provinsi Jawa Timur. Ada beberapa kecamatan di Kabupaten Jombang yang masyarakatnya bermata pencaharian sebagai pengrajin. Sehingga, banyak UMKM yang tersebar di Kabupaten Jombang.

Salah satu UMKM yang memiliki prospek ke depan jauh lebih menguntungkan adalah UMKM Mebel. Hal ini dikarenakan permintaan produk mebel tidak akan mengalami stagnansi produksi sebab permintaan mebel akan terus meningkat. Selain itu jika dilihat dari nilai investasi usaha mebel merupakan yang paling tertinggi sebesar 410.400.000 (Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Jombang tahun 2017). Eksistensi dari adanya UMKM mebel di Kabupaten Jombang banyak tersebar di beberapa Kecamatan.

Kondisi mebel baik yang berskala kecil dan menengah dengan keaneka ragaman barang yang diproduksi dengan jumlah karyawan yang bervariasi. Serta modal dan omset yang berbeda, serta ketatnya persaingan antar pelaku usaha mebel. Sehingga kendala yang dihadapi juga berbeda, salah satunya pelaku UMKM mebel adalah bapak Abdul Manu. Beliau adalah pendiri sekaligus pemilik dari UD. Abadi Jaya.

UD. Abadi Jaya mengharapkan agar setiap karyawannya menunjukkan kinerja yang baik. Berdasarkan observasi sementara fenomena yang ditemui dalam hal kinerja karyawan adalah menurunnya kemampuan dalam menyelesaikan tugasnya yang belum memenuhi target yang telah ditetapkan

dan terdapat barang yang rusak dan tidak sesuai dengan model atau ukurannya. Ini mengakibatkan realisasinya belum mencapai target yang telah ditentukan perusahaan. Sehingga terjadi keterlambatan pengiriman barang kepada konsumen. Berikut kami sajikan table produksi UD. Abadi Jaya :

### Data Kinerja Karyawan Bulan Maret 2022

Tabel 1.1 Target Produksi

No	Nama	Minggu						Target	Keterangan
		I	II	III	IV	Rijek			
<b>Pintu</b>									
1	Yd	3 Pcs	2 Pcs	2 Pcs	2 Pcs	1 Pcs	10 Pcs	Tidak tercapai	
3	An	3 Pcs	3 Pcs	3 Pcs	3 Pcs	2 Pcs	10 Pcs	Tercapai	
4	Rnd	2 Pcs	2 Pcs	2 Pcs	3 Pcs	2 Pcs	10 Pcs	Tidak tercapai	
5	Ad	3 Pcs	3 Pcs	2 Pcs	2 Pcs	1 Pcs	10 Pcs	Tidak tercapai	
<b>Kusen</b>									
6	Fb	6 Pcs	6 Pcs	7 Pcs	6 Pcs	2 Pcs	25 Pcs	Tidak	
7	Ad	8 Pcs	7 Pcs	7 Pcs	7 Pcs	4 Pcs	25 Pcs	Tercapai	
8	Dn	6 Pcs	8 Pcs	8 Pcs	6 Pcs	4 pcs	25 Pcs	Tidak	
9	Iv	7 Pcs	7 Pcs	6 Pcs	8 Pcs	3 Pcs	25 Pcs	Tercapai	
<b>Lemari</b>									
11	Ysf	1 Pcs	2 Pcs	1 Pcs	1 Pcs	1 Pcs	4 Pcs	Tercapai	
12	Yns	1 Pcs	1 Pcs	1 Pcs	1 Pcs	- Pcs	4 Pcs	Tercapai	
13	Kls	1 Pcs	1Pcs	1 Pcs	2 Pcs	2 Pcs	4 Pcs	Tidak tercapai	
14	Thr	2Pcs	1 Pcs	1Pcs	2Pcs	1 Pcs	4 Pcs	Tercapai	
<b>Dipan</b>									
15	Ykp	2 Pcs	3 Pcs	3 Pcs	3 Pcs	1 Pcs	10 Pcs	Tercapai	
16	Mslm	2 Pcs	3 Pcs	3 Pcs	2 Pcs	1 Pcs	10 Pcs	Tidak	
17	MLk	2 Pcs	2 Pcs	2 Pcs	2 Pcs	1 Pcs	10 Pcs	Tidak	
18	Rd	2 Pcs	2 Pcs	2 Pcs	3 Pcs	1 Pcs	10 Pcs	Tidak	
<b>Kursi</b>									
19	Ss	8 Pcs	6 Pcs	8 Pcs	7 Pcs	2 Pcs	25 Pcs	Tercapai	
20	Sprd	8 Pcs	8 Pcs	6 Pcs	6 Pcs	3 Pcs	25 Pcs	Tercapai	
21	Anm	7 Pcs	7Pcs	8 Pcs	8 Pcs	2 Pcs	25 Pcs	Tercapai	
<b>Meja</b>									
22	Rni	4 Pcs	4 Pcs	2 Pcs	3 Pcs	2 Pcs	12 Pcs	Tidak tercapai	
23	Adk	3 Pcs	4 Pcs	3 Pcs	3 Pcs	1 Pcs	12 Pcs	Tercapai	
24	Ar	3 Pcs	4 Pcs	4 Pcs	3 Pcs	2 Pcs	12 Pcs	Tercapai	
<b>Jendela</b>									
25	Dwn	8 Pcs	8 Pcs	8 Pcs	6 Pcs	3 Pcs	25 Pcs	Tercapai	
26	Fhm	8 Pcs	6 Pcs	8 Pcs	7 Pcs	2 Pcs	25 Pcs	Tercapai	

27	Drg	7 Pcs	7 Pcs	8 Pcs	7 Pcs	2 Pcs	25 Pcs	Tercapai
<b>Finishing</b>								
28	Mln	7 Pcs	7 Pcs	8 Pcs	8 Pcs	3 Pcs	30 Pcs	Tidak tercapai
29	Zdn	17Pcs	20Pcs	15Pcs	15Pcs	5 Pcs	60 Pcs	Tercapai
30	Rdh	3 Pcs	3 Pcs	3 Pcs	3 Pcs	2 Pcs	14 Pcs	Tidak tercapai
31	Sprt	8 Pcs	7 Pcs	7 Pcs	8 Pcs	2 Pcs	30 Pcs	Tidak tercapai
32	Sndsn	20 Pcs	20Pcs	20 Pcs	20 Pcs	13 Pcs	60 Pcs	Tercapai
33	Ar	7 Pcs	8 Pcs	9 Pcs	9 Pcs	4 Pcs	30 Pcs	Tidak tercapai
34	Dn	15 Pcs	17Pcs	15 Pcs	15 Pcs	4 Pcs	60 Pcs	Tidak tercapai

Dari table diatas dapat diketahui bahwa antara target dengan realisasinya belum sesuai dengan apa yang diharapkan. Hal ini diduga karena karyawan tidak mempunyai kompetensi dalam mengerjakan pekerjaannya, dikarenakan rata rata karyawan yang bekerja masih tergolong belum berpengalaman dalam bidangnya, rata rata mereka hanya lulusan SMA/SMK, yang kebanyakan tidak sesuai dengan jurusannya. Rata rata mereka juga belajar secara otodidak tanpa ada guru yang jelas. Hal ini diperkuat dengan pendapat dari kepala tukang yang mengatakan bahwa hampir semua karyawan di UD. Abadi Jaya kebanyakan berpendidikan SMA dan SMP, adapun yang lulusan SMK namun hampir semuanya tidak memiliki keterampilan dalam bidang mebel, semuanya belajar dari awal ketika mereka diterima kerja.

Selain faktor kompetensi ada factor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya ialah factor kompensasi. Berdasarkan wawancara dengan karyawan yang ada di lokasi, upah yang diberikan bersifat borongan yang terhitung lebih rendah jika dibandingkan dengan umr kabupaten Jombang. Sehingga banyak karyawan yang masih bermalas malasan, dan berasumsi bahwa pekerjaannya tidak sebanding dengan upah yang diberikan. Berikut ini kami sajikan table upah yang diterima karyawan di UD. Abadi Jaya

Muebel :

*Tabel 1.2 Gaji Karyawan*

<b>Posisi</b>	<b>Item</b>	<b>Upah</b>	<b>Keterangan</b>
Tukang	Pintu	125.000	Per pcs
	Kusen	30.000	Per pcs
	Lemari	400.000	Per pcs
	Dipan	100.000	Per pcs
	Kursi	40.000	Per pcs
	Meja	100.000	Per pcs
	Jendela	25.000	Per pcs
Finishing	Menghaluskan dan mengecat	50.000	Per hari

Berdasarkan fenomena diatas yang telah disampaikan diatas peniliti tertarik untuk mengupas lebih dalam tentang kinerja karyawan di UD. Abadi Jaya Muebel. Dengan demikian, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan memilih judul **”Pengaruh Kompetensi dan Kompensansi Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Kasus Pada UD. Abadi Jaya )“**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian sebelumnya yang telah diungkapkan pada latar belakang di atas, maka penulis berusaha mengidentifikasi masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di UD. Abadi Jaya Muebel secara positif dan signifikan ?
2. Apakah pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Abadi Jaya Muebel secara positif dan signifikan?

## **1.3 Tujuan penelitian**

Tujuan dari penulisan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis kompetensi yang mempengaruhi kinerja karyawan UD. Abadi Jaya Muebel
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pemberian kompensasi yang mempengaruhi kinerja karyawan UD. Abadi Jaya Muebel.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat dalam pendidikan maupun bisnis baik secara langsung.

Adapun manfaat dari penulisan penelitian ini adalah:

##### **1. Manfaat teoritis**

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu:

- a. Memberikan sumbangan pemikiran bagi pembaharuan dan perkembangan pendidikan pada sektor bisnis.
- b. Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan serta menjadi bahan lebih lanjut.

##### **2. Manfaat Praktis**

Secara praktis ini dapat bermanfaat sebagai berikut:

###### **a. Bagi pihak operasional**

Hasil penulisan penelitian ini diharapkan bisa menjadi masukan sertasaran yang baik bagi UD. Abadi Jaya, sehingga dapat menjadi salah satu kontribusi pemikiran dalam memecahkan masalah perusahaan yang akan dihadapi pada waktu mendatang, serta dapat memberikan perubahan bagi karyawan agar bias memperbaiki kinerja dalam

perusahaan tersebut dengan melakukan selektif dalam memilih kompetensi karyawan, dan memberikan kompensasi yang pantas, serta dengan memenuhi kebutuhan karyawan dalam pengembangan karir untuk perusahaan.

b. Bagi pihak akademis

Hasil penulisan penelitian ini diharapkan agar dapat menambah serta memperbarui wawasan dan pengetahuan dalam mengembangkan daya fikir tentang kompetensi sertakompensasi pada kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Hasil penulisan penelitian ini juga diharapkan bisa menjadi rujukan dan bahan referensi bagi yang akan melakukan penelitian selanjutnya. Serta bahan untuk menambah pengalaman pada dunia kerja terlebih perihal manajemen SDM agar dapat dikelola dengan baik.

### **1.5. Batasan Masalah**

Dengan adanya keterbatasan peneliti dan disesuaikan dengan data yang ditemukan di UD. Abadi Jaya Muebel ada banyak hal yang masih dapat diteliti, namun penulis ingin membatasi masalah untuk memperinci dan menghindari luasnya pembahasan. Fokus penelitian yaitu mengenai pengaruh kompetensi dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi UD. Abadi Jaya Muebel.