

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumberdaya manusia tetaplah menjadi pusat perhatian diseluruh organisasi. Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam setiap aspek. Hal tersebut menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia ialah faktor utama yang harus diperhatikan.

Salah satu yang menyerap beberapa sumberdaya manusia ialah usaha mikro kecil menengah atau yang biasa disebut UMKM. Industri mikro kecil dan menengah (UMKM) merupakan salah satu faktor pendukung dalam mendukung perekonomian di Indonesia yang saat ini sedang gencar digalakkan sehingga program-programnya banyak digalakkan baik oleh pemerintah maupun swasta (Thahira, Tjahjono, & Susanto, 2020). Pada dasarnya UMKM dapat diartikan dengan arti yang lebih luas. UMKM juga sering diartikan sebagai usaha atau bisnis yang dikelola oleh perorangan, keluarga, atau sebuah badan usaha kecil. UMKM merupakan wadah yang mampu menggali jiwa wirausaha (Thahira et al., 2020). Kewirausahaan sendiri merupakan cara pandang dalam menentukan pilihan untuk melangkah dalam karir hidup (Thahira et al., 2020).

Undang-undang Nomor 20 tahun 2008 pasal 3 menjelaskan “Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah bertujuan menumbuhkan dan mengembangkan usahanya dalam

rangka membangun perekonomian nasional berdasarkan demokrasi ekonomi yang berkeadilan” (Informasi, 2008).

Usaha mikro, kecil, dan menengah memiliki beberapa perbedaan dan kriteria masing-masing (Aji, Winarno, & Santosa, 2015). Berdasarkan halaman resmi Komisi Informasi, usaha mikro ialah suatu usaha yang dimiliki oleh perorangan atau usaha milik keluarga. Keuntungan bersih dari usaha mikro pun masih dibawah 50 juta pertahun (Informasi, 2008). Sedangkan usaha kecil ialah usaha yang berupa sebuah bisnis yang tidak formal seperti industri sepatu kecil rumahan atau berupa toko-toko kecil. Keuntungan bersih dari usaha kecil ialah dibawah 300 juta pertahun (Informasi, 2008). Jenis usaha selanjutnya ialah usaha menengah. Usaha menengah merupakan usaha yang lebih besar dari usaha mikro dan usaha kecil. Usaha menengah umumnya memiliki sistem pencatatan dan pembukuan usaha yang lebih baik. Pendapatan bersih pertahun pun melebihi 300 juta rupiah. Usaha menengah juga banyak yang sudah memiliki NPWP (Informasi, 2008).

UMKM memiliki peran penting dalam sektor ekonomi di Indonesia (Thahira et al., 2020). UMKM mampu mengurangi jumlah pengangguran dengan menyerap banyak tenaga kerja. Dalam hal ini, UMKM cenderung menggunakan persyaratan yang lebih mudah dalam penerimaan karyawan. Hal ini tentu membantu para pengangguran yang kesulitan mendapatkan pekerjaan karena adanya persyaratan yang sulit di beberapa perusahaan formal.

Penerapan persyaratan rekrutmen yang rendah bukan berarti UMKM tidak menetapkan standar kinerja yang baik bagi karyawannya. Karyawan dituntut untuk bekerja dengan baik sesuai standar kinerja yang telah ditetapkan.

Di era pandemi ini, banyak UMKM di Indonesia yang mengalami dampak yang cukup serius, tak terkecuali di provinsi D.I Yogyakarta. Ada banyak sekali UMKM di Yogyakarta dengan berbagai industri. Menurut ketua dewan kerajinan daerah Yogyakarta, sekitar 70% UMKM di Yogyakarta terdampak pandemi covid-19 karena menurunnya jumlah permintaan atas produknya. Bahkan tak sedikit UMKM yang harus menutup usahanya selama pandemi ini.

Berdasarkan hasil wawancara pendahuluan yang dilakukan peneliti di 6 UMKM dengan jenis usaha kuliner, pakaian, dan kosmetik. UMKM bidang kuliner yang terkena dampak serius dari pandemi covid-19. UMKM di bidang kuliner mengalami penurunan pendapatan yang cukup drastis. Hal ini disebabkan karena adanya pembatasan sosial bersekala besar (PSBB). Tak sedikit UMKM yang harus menutup sementara usahanya. Oleh karena itu peneliti akan melakukan penelitian di beberapa UMKM bidang kuliner di Yogyakarta.

Adanya pandemi covid-19 ini bisa secara langsung maupun tak langsung berimbas pada kinerja karyawan di berbagai UMKM bidang kuliner di Yogyakarta.

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan terhadap salah satu supervisor Ekologi yang bernama Juli, adanya penurunan pendapatan membuat UMKM merasa kesulitan dalam hal pemberian gaji terhadap para karyawannya. Ada beberapa

kemungkinan yang terjadi, diantaranya ialah pengurangan jumlah kompensasi yang tidak sesuai kesepakatan atau terjadi keterlambatan dalam pemberian kompensasi pada karyawan. Bahkan hal yang lebih buruk bisa saja terjadi, yaitu ketika kedua kemungkinan tersebut terjadi bersamaan.

Karyawan juga bisa merasa ada ketidakpastian dalam dirinya untuk memotivasi diri supaya bekerja lebih baik lagi. Adanya rasa tidak nyaman dalam bekerja karena kondisi pandemi covid-19 ini membuat para karyawan merasa ragu dalam bekerja. Hal-hal tersebut tentu bisa memengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Fenomena yang terjadi di beberapa UMKM ini ialah sering adanya perpanjangan durasi PSBB dari karyawan. Dari yang awalnya hanya 14 hari bisa menjadi 16 sampai 17 hari. Karyawan menjadi lebih sering tidak hadir. Selain itu karyawan juga sering datang terlambat. Hal-hal tersebut akan mengganggu tugas-tugas dan pekerjaan mereka.

Kinerja umumnya mengacu pada apakah seseorang melakukan pekerjaannya dengan baik atau tidak (Balouch & Hassan, 2014). Kinerja konsepnya ialah cara pekerja menyelesaikan pekerjaannya dalam tugasnya (Balouch & Hassan, 2014). Peningkatan kinerja karyawan juga akan berpengaruh pada peningkatan kinerja organisasi tempat karyawan bekerja, sehingga tujuan organisasi yang telah ditentukan dapat tercapai (Arifin & Lo, 2020).

Karyawan ialah pekerja tetap yang bekerja dibawah arahan orang lain (Wahyuningtyas & Utami, 2018). Karyawan bisa menjadi *planner*, *executor*, dan

*controller* yang memiliki peranan aktif demi mencapai tujuan suatu organisasi, dan juga memiliki *mindset*, perasaan, dan keinginan yang mampu mempengaruhi sikap terhadap tugasnya (Wahyuningtyas & Utami, 2018). Karyawan terlibat kepada instansi dalam memberikan kemampuan, keahlian, dan ketrampilan. Karyawan diharapkan agar disiplin selama menjalankan pekerjaannya, dan perusahaan dituntut agar mampu memberikan upah, imbalan dan reward kepada karyawan secara adil sehingga bisa memberikan kepuasan (Wahyuningtyas & Utami, 2018). Karena peran SDM disuatu organisasi sangatlah penting, maka perlu adanya timbal balik yang seimbang dalam melaksanakan tujuan organisasi.

Kinerja ialah hasil pekerjaan yang mampu dilakukan oleh karyawan berdasarkan ketentuan yang telah dibuat oleh suatu organisasi (Mangkunegara, 2012). Lee and Hidayat (2018) menjelaskan bahwa kinerja sering disebut sebagai kinerja atau hasil yang didefinisikan oleh apa yang telah dihasilkan oleh individu karyawan. Kinerja dipengaruhi oleh kinerja organisasi itu sendiri yang meliputi pengembangan organisasi, rencana kompensasi, sistem komunikasi, gaya manajerial, struktur organisasi, kebijakan, dan prosedur (Arifin & Lo, 2020).

UMKM juga perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran UMKM dalam memperhatikan keadilan distributive yang berupa kompensasi dan juga motivasi intrinsik demi meningkatkan kepuasan kerja yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Rivai, Reza, & Lukito, 2019). Ini terjadi karena apabila ada karyawan yang merasa tidak nyaman dan kurang dihargai atas kinerjanya, maka karyawan

tersebut cenderung tidak akan mampu mengembangkan potensi-potensi yang dimiliki, oleh karena itu, karyawan tidak bisa fokus dan konsentrasi sepenuhnya pada pekerjaannya.

Keadilan distributif merepresentasikan persepsi karyawan tentang keadilan atas hasil yang mereka terima dari organisasi (Rivai et al., 2019). Keadilan distributif berhubungan dengan hasil yang berkaitan dengan pekerjaan, dan juga keadilan distributif mempengaruhi sikap individu seperti kepuasan kerja. Keadilan distributif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Rivai et al., 2019).

Permasalahan motivasi kerja dalam sebuah perusahaan sudah seharusnya menjadi perhatian yang serius dalam MSDM (Uzonna, 2013). Perusahaan-perusahaan modern sekarang ini harus mengaggap karyawan adalah asset yang berharga bagi perusahaan, tidak hanya sebagai alat produksi saja (Sumarno, Pradhanawati, & Farida, 2013). Oleh karenanya, perusahaan harus mampu membuat situasi kondusif yang bisa membuat karyawan menjadi merasa terpenuhi kebutuhannya, dan juga nyaman, sehingga diharapkan motivasi kerja mereka akan selalu terjaga untuk bersama-sama meraih tujuan dan visi misi organisasi (Uzonna, 2013).

Untuk meneliti tentang kinerja, penulis memilih variabel kepuasan kerja, keadilan distributif dan motivasi intrinsik dengan harapan terjadi perbaikan kinerja dapat dilakukan setelah mengetahui tentang motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Motivasi intrinsik sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Çetin & Aşkun, 2018).

Terdapat beberapa permasalahan utama dalam kinerja, yaitu tidak adanya profesionalitas kerja karyawan pada saat pemberian layanan, serta nilai-nilai organisasi juga sering tidak dijadikan acuan dalam bekerja (Çetin & Aşkun, 2018). Perilaku karyawan disuatu perusahaan bisa berubah-ubah, tergantung dengan bagaimana motivasi yang ada pada diri mereka, ketika mereka memiliki motivasi intrinsik yang tinggi pada dirinya, maka mereka cenderung akan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan sebaliknya, jika motivasi karyawan buruk, kinerja mereka pun juga bisa menurun (Sumarno et al., 2013).

Hasil penelitian Hayati and Caniago (2012), menunjukkan Motivasi intrinsik secara signifikan dan positif berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut menjelaskan bahwa motivasi intrinsik bukan hanya berpengaruh pada kinerja seperti pada penelitian sebelumnya, namun motivasi intrinsik juga bisa memengaruhi kepuasan kerja. Selain itu motivasi juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Ali, Abrar, & Haider, 2012). Hasil penelitian dari Jan (2012) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian Khan, Nawaz, Aleem, and Hamed (2012) dan Tentama, Kusuma, and Subardjo (2019), menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja. Kepuasan kerja yang terpenuhi akan membuat karyawan meningkatkan kinerjanya. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan (Rivai et al., 2019). Kepuasan kerja membuat karyawan lebih termotivasi dan berkomitmen terhadap organisasinya (Rivai et al., 2019) Berdasarkan hal

tersebut juga dapat diketahui bahwa kepuasan kerja dapat berdampak pada peningkatan kinerja.

Penelitian ini juga berlandaskan dengan modifikasi dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hidayat et al (2017) dan Lee (2018).

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai : **Pengaruh Keadilan Distributif Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada UMKM Bidang Kuliner Di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta**

### **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah keadilan distributif berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada UMKM bidang kuliner di provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta?
2. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh kepuasan kerja pada UMKM bidang kuliner di provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pada UMKM bidang kuliner di provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta?
4. Apakah keadilan distributive berpengaruh terhadap kinerja pada UMKM bidang kuliner di provinsi Daedah Istimewa Yogyakarta?
5. Apakah motivasi intrinsic berpengaruh terhadap kinerja pada UMKM bidang kuliner di provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta?
6. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh keadilan distributif terhadap kinerja?



7. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini antara lain :

1. Untuk menganalisis pengaruh keadilan distributif terhadap kepuasan kerja pada UMKM bidang kuliner di provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi intrinsik kepuasan kerja pada UMKM bidang kuliner di provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta
3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada UMKM bidang kuliner di provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta
4. Untuk menganalisis pengaruh keadilan distributive terhadap kinerja pada UMKM bidang kuliner di provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta
5. Untuk menganalisis motivasi intrinsik terhadap kinerja pada UMKM bidang kuliner di provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta
6. Untuk menganalisis peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh keadilan distributif terhadap kinerja
7. Untuk menganalisis peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja

### **D. Manfaat Penelitian**

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan mampu memberikan input yang berguna bagi peneliti, perusahaan, universitas, dan juga pembaca. Adapun manfaat tersebut antara lain:

### 1. Bagi Peneliti

Dengan melakukan penelitian ini peneliti dapat memperoleh kesempatan untuk mencoba menerapkan pengetahuan yang di dapat selama mengikuti perkuliahan dengan praktek nyata khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia mengenai motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja dan kinerja pada UMKM bidang kuliner di provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta

### 2. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan evaluasi, sedangkan saran yang diberikan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan yang menentukan langkah-langkah kebijakan yang selanjutnya untuk peningkatan kinerja pada

UMKM bidang kuliner di provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta

### 3. Bagi Perguruan Tinggi

Dari penelitian diharapkan dapat menjadi referensi yang digunakan sebagai bahan pembandingan maupun pertimbangan untuk penelitian selanjutnya khususnya bagi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta