

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Perdagangan di Indonesia berkembang pesat saat ini. Kekuatan finansial terbesar dan salah satu penggerak perekonomian terbesar di Indonesia adalah Usaha Kecil, Kecil dan Menengah (UMKM). UMKM adalah perusahaan yang didirikan atau dibuat oleh orang atau kelompok yang menjalankan usaha skala kecil dengan jumlah pekerja 1–19 orang dan usaha dalam negeri, serta usaha menengah dengan jumlah perwakilan 20–99 orang (Nuvitasari, Citra, & Martiana, 2019).

Usaha kecil dan menengah atau UMKM yang berskala mini mempunyai peran penting dalam kemajuan keuangan nasional. Mereka menawarkan bantuan untuk mencapai tujuan perbaikan dalam perluasan pengembangan bisnis dan keuangan. Memang benar bahwa meskipun banyak perusahaan besar telah berhenti atau bahkan berhenti beroperasi karena krisis keuangan yang terjadi di negara kita, sektor usaha kecil dan menengah (UMKM) tampaknya memiliki kekuatan yang jauh lebih baik. Mengingat keadaan darurat yang dihadapi Indonesia, pembentukan divisi swasta yang berpusat pada UMKM bukanlah hal yang tidak bisa diatasi. Selain itu, unit dagang ini juga sering diabaikan karena hasil produksinya buruk sehingga tidak mampu bersaing dengan unit dagang lainnya. Selain itu, UMKM juga memberikan sejumlah manfaat, seperti kemampuan memajukan perekonomian masyarakat, menarik tenaga kerja, menghasilkan uang, dan menciptakan lapangan kerja (Arfimasri & Yulhan, 2019).

Salah satu wawasan istimewa dari kemenangan sebuah perusahaan adalah departemen aset manusia (SDM). Kinerja dan efisiensi organisasi dan pekerjanya dapat meningkat dengan manajemen aset manusia yang kompeten dan efektif. Oleh karena itu, sangat penting bagi dunia perdagangan untuk memusatkan perhatian pada komponen-komponen yang berdampak pada pelaksanaan dan efisiensi spesialis, salah satunya adalah pemenuhan pekerjaan (Hassan, 2009).

Memperluas kegembiraan kerja bisa menjadi tujuan utama yang harus dicapai oleh organisasi mana pun. Pemenuhan pekerjaan merupakan angka terbanyak yang menentukan apakah seorang perwakilan memilih untuk tetap bekerja di perusahaan atau tidak. dosen, sehingga tenaga kerja akan memberikan penghargaan lebih kepada perusahaan. Salah satu hal yang dapat dilakukan dunia usaha untuk menjamin pemenuhan pekerja dalam bekerja adalah dengan memberikan perpanjangan kompensasi dan jam kerja sebagai respons terhadap tuntutan pekerja (Ika, 2019).

Berbagai persoalan terkait perkembangan UMKM di Indonesia terus bermunculan. Pandji Anoraga dan Djoko Sudantoko (2004) menyatakan bahwa salah satu permasalahan yang sering dihadapi oleh usaha skala kecil, menengah dan kecil adalah bahwa para direktur terkadang mengabaikan dan tidak terlalu memikirkan aset manusia, seperti pembayaran kompensasi, sehingga menyebabkan pekerja merasa tidak yakin, gelisah, dan kecewa. karena kekecewaan terhadap komitmen perusahaan terkait kompensasi. Apabila imbalan yang diterima seorang pekerja tidak sesuai dengan usaha dan harapannya, maka akan berdampak negatif terhadap pemenuhan pekerjaannya (Septiani, 2022).

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang dikutip Kasmir dalam buku Manajemen Kekayaan Manusia, setiap pekerja berhak mendapatkan kompensasi agar masyarakat dapat hidup bermartabat. Hal ini menyinggung komitmen pemberi kerja untuk memberi kompensasi kepada spesialis atas pekerjaan mereka dengan kompensasi atau tingkat gaji. Kompensasi atau kompensasi harus memadai untuk mempertahankan standar hidup yang paling rendah. Ketika menentukan upah minimum, pemerintah mempertimbangkan efisiensi dan perkembangan keuangan serta kebutuhan akan standar hidup yang wajar. Alasan upah yang paling kecil adalah untuk membayar kebutuhan.

Selain itu, jam kerja juga mempunyai dampak besar terhadap pemenuhan pekerjaan perwakilan. Jam kerja yang panjang dan tidak menyenangkan menunjukkan bahwa para spesialis tidak mempunyai waktu yang cukup untuk bersantai, hal ini terjadi ketika para spesialis berhenti bekerja karena kekecewaan terhadap pekerjaan. Jam kerja bagi pekerja swasta diatur dalam Instruksi Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 77 ayat 1, yang juga mewajibkan seluruh dunia perdagangan untuk mematuhi pembatasan jam kerja tersebut.

Selain komponen-komponen yang telah disebutkan, masih terdapat aspek-aspek lain yang mempengaruhi pemenuhan pekerjaan di kalangan pegawai. Termasuk beban kerja berlebihan yang melampaui kapasitas individu, namun menjadi tugas korporasi untuk menanganinya. Direksi merasa sulit untuk menilai metodologi administrasi aset manusia yang digunakan di perusahaan mereka dan memastikan bahwa pelaksanaan pekerjaan tetap stabil karena setiap perwakilan memiliki kondisi yang

berbeda dan insentif yang tidak setara. Oleh karena itu, beban kerja pegawai harus disesuaikan. Kurangnya beban kerja mempengaruhi pemenuhan pekerjaan yang representatif dan menghasilkan kinerja di bawah standar (Neksen Alpin, p. 2001).

Berdasarkan uraian di atas, maka perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui apakah Kepuasan Kerja Karyawan pada UMKM Salad Moi Kota Malang dipengaruhi oleh Upah Kerja, Jam Kerja, dan Beban Kerja.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dijelaskan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh Upah Kerja, Jam Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan UMKM Salad Moi Kota Malang?
2. Bagaimana pengaruh Upah Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan UMKM Salad Moi Kota Malang?
3. Bagaimana pengaruh Jam Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan UMKM Salad Moi Kota Malang?
4. Bagaimana pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan UMKM Salad Moi Kota Malang?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh Upah Kerja, Jam Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan UMKM Salad Kota Malang.

2. Untuk menganalisis pengaruh Upah Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan UMKM Salad Moi Kota Malang.
3. Untuk menganalisis pengaruh Jam Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan UMKM Salad Moi Kota Malang.
4. Untuk menganalisis pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan UMKM Salad Moi Kota Malang.

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teori:
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan mengenai besarnya pengaruh upah kerja, jam kerja, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran sebagai referensi penelitian mendatang mengenai pengaruh upah kerja, jam kerja, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan UMKM Salad Moi Kota Malang.
2. Manfaat Praktis:
 - a. Bagi perusahaan, penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi perbaikan kebijakan terkait upah, jam kerja, dan beban kerja guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
 - b. Bagi Universitas Merdeka Malang, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk membantu mahasiswa lain

dalam melakukan penelitian selanjutnya dan menjadi bahan referensi bagi mahasiswa Universitas Merdeka Malang.

- c. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan akan memberikan informasi lebih lanjut tentang pengaruh upah kerja, jam kerja, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan UMKM Salad Moi Kota Malang. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi referensi untuk studi yang serupa.