

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Agribisnis merupakan salah satu bidang industri yang terus berkembang di Indonesia. Tak sedikit perusahaan yang terus berlomba untuk mendapatkan keuntungan di industri ini. Salah satunya adalah Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) Rumah Maggot Gemi 0418 Cimahi. Rumah Maggot Gemi 0418 Cimahi merupakan Gerakan Ekonomi Mandiri yang dibuat oleh masyarakat untuk membudidayakan *maggot* lalat *Black Soldier Fly* (BSF) sebagai solusi pengurangan dan pengurai sampah serta upaya membantu perekonomian warga. Usaha ini turut didukung oleh Dinas Lingkungan Hidup (DLH) setempat karena sangat bermanfaat dalam pengelolaan sampah dan mampu mengurangi biaya pembuangan sampah dari Kota Cimahi dengan daya serap sampah organik sampai dengan 1 ton setiap harinya. Maggot ini juga digunakan sebagai pakan ternak budidaya lele yang juga dikembangkan oleh Rumah Maggot GEMI 0418 Cimahi. Hal tersebut menjadi salah satu faktor bertahannya usaha ini sampai sekarang.

Untuk dapat tetap bertahan, salah satu faktor lain yang harus terus dikembangkan adalah penyesuaian dari segi sumber daya manusia (SDM). Seperti pendapat yang dikemukakan oleh Ajabar (2020:4) “sumber daya manusia merupakan kunci pokok bagi organisasi dalam menjalankan tujuannya. “

Pengelola Rumah Maggot Gemi 0418 Cimahi telah melakukan beberapa pelatihan dasar dan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya, namun belum dapat memenuhi ekspektasi yang diinginkan. Adapun beberapa standar minimum yang diharapkan oleh pengelola adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Standar minimum kerja Karyawan GEMI 0418 per hari**

No	Aspek	Indikator	Quantity	Status
1	Jam kerja	Jam	6	Belum terlaksana
2	Efisiensi kerja	Kg (sampah organik)	1000	Belum terlaksana
3	Target sales	Kg ( <i>maggot</i> )	50	Belum terlaksana
4	Marketing	Feed media sosial	1	Belum terlaksana

Sumber : Pengelola GEMI 0418 Cimahi

Rendahnya motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya adalah lingkungan kerja, upah atau gaji, apresiasi terhadap karyawan, juga sikap pimpinan. “Konsep teori Abraham Maslow menjelaskan suatu hierarki kebutuhan menunjukkan adanya lima tingkatan kebutuhan dasar dan keinginan dalam diri manusia. Lima tingkatan tersebut adalah sebagai berikut: kebutuhan fisiologi, rasa aman, cinta dan memiliki, harga diri, dan aktualisasi diri.” (Maslow, dikutip dalam Noor & U’um, 2019:104).

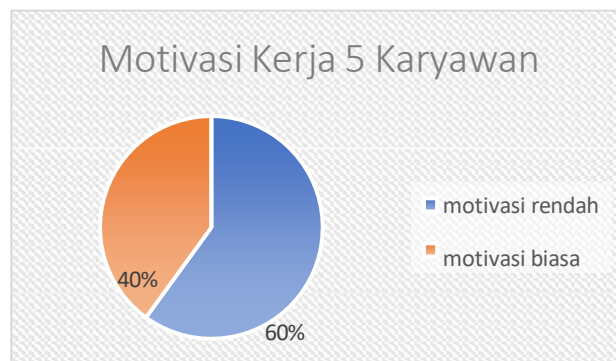
Hal ini dapat berkaitan dengan kurangnya analisis pengelola terhadap poin motivasi tiap karyawannya. Rendahnya motivasi digambarkan dengan piramida *employee engagement* yang telah diselaraskan dengan teori Maslow oleh HR Note Asia, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengelolaan sumber daya manusia :



**Gambar 1.1** Tingkat *Employee Engagement* Berdasarkan Motivasi

Sumber : HR Note Asia (2022)

Terkait dengan gambaran pada piramida diatas tentang tingkat *engagement*, dari hasil survey awal di lokasi penelitian kepada 5 karyawan yang aktif, terdapat 60% (3 karyawan) ketidakpuasan kepada pengelola sehingga berdampak kepada rendahnya motivasi kerja yang dimiliki.



**Gambar 1.2** Tingkat Motivasi Karyawan GEMI 0418

Berdasar pada wawancara singkat, dapat diketahui bahwa tingkat motivasi karyawan Rumah Maggot Gemi 0418 Cimahi 3 karyawan berada pada titik ‘Tidak *Engaged* Sama Sekali’ dan 2 karyawan pada titik ‘Tidak *Engaged*’. Jika terus berlanjut tanpa strategi dan kebijakan yang baik dalam pengelolaan SDM, maka lambat laun performa dan hasil kerja dapat terus menurun.

Detail penjelasan tingkat *employee engagement* yang terdapat dalam piramida gambar 1 dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 1.2 Kelompok Tingkat Motivasi Karyawan**

Tingkatan	Indikasi	Yang Harus Dilakukan Perusahaan
<b>Sangat Engaged</b>	Telah memenuhi segala kebutuhan mendasar serta menyadari peran pentingnya dalam organisasi, karyawan ini benar-benar mencintai pekerjaannya dan siap untuk menginspirasi orang-orang lain di sekitarnya.	Janjikan posisi yang bisa semakin mendukung <i>engagement</i> -nya terhadap perusahaan.
<b>Engaged</b>	Kelompok ini dianggap sudah <i>engaged</i> dengan perusahaan karena selain sudah tahu apa saja tanggung jawabnya, ia pun tahu bagaimana cara memaksimalkan kemampuannya untuk perusahaan.	Terus mendorong dan memfasilitasi kelompok ini dengan pelatihan dan pengembangan yang tepat.
<b>Hampir Engaged</b>	Tipe ini hampir <i>engaged</i> dengan perusahaan, dimana ia sudah mampu melakukan tugasnya dengan benar dan baik. Hanya saja, masih kurang dorongan-alasan-mengapa ia harus melakukan lebih dari sekarang. Karyawan tipe ini juga sudah nyaman bekerja di lingkungan perusahaan.	Libatkan karyawan dalam kegiatan perusahaan, kalau perlu tarik ke lingkungan manajemen dimana ia bisa melihat visi, misi dan nilai perusahaan lebih jelas lagi. Bisa juga dengan memberikan benefit lebih untuk yang memiliki kinerja atau potensi tinggi.
<b>Tidak Engaged</b>	Masih termasuk tidak memiliki motivasi, tipe karyawan ini dinilai belum <i>engaged</i> dengan perusahaan meskipun sudah mulai aktif dalam bersosialisasi dan melakukan pekerjaan yang disuruh (tanpa inisiatif lebih). Mereka masih belum mengerti apa arti dari menjadi bagian dari perusahaan.	Memberikan rasa aman kepada karyawan dengan menjanjikan long term job (posisi permanen) dan comben yang memancing kebutuhan sekuritas karyawan.
<b>Tidak Engaged Sama Sekali</b>	Sama sekali tidak terhubung atau <i>engaged</i> dengan organisasi, tipe karyawan ini biasanya hanya bekerja untuk mendapatkan upah tanpa memiliki motivasi untuk berkembang. Mereka bahkan tidak memperluas hubungan sosial di lingkungan kerja hingga tidak merasa bahagia.	Memenuhi kompensasi mendasar agar karyawan merasa kebutuhan mendasarnya terpenuhi.

Sumber : HR Note Asia (2022)

Berdasarkan indikasi awal yang telah disampaikan sebelumnya, terdapat beberapa fenomena terkait rendahnya motivasi bekerja karyawan Rumah Maggot Gerakan Ekonomi Mandiri (GEMI) 0418 Cimahi yang terjadi, yaitu sebagai berikut :

1. Keluhan dari pihak karyawan kepada pihak pengelola (kenaikan gaji, penawaran jabatan dan tanggung jawab lebih) masih terus terjadi sehingga membutuhkan solusi agar tercapai kesepakatan kerja yang baik guna meningkatkan motivasi yang berdampak pada produktivitas.
2. Pelatihan kerja oleh pihak pengelola Rumah Maggot Gerakan Ekonomi Mandiri (GEMI) 0418 Cimahi masih dilakukan dalam batas lisan singkat tanpa bahan pelatihan baku.
3. Pengelola Rumah Maggot Gerakan Ekonomi Mandiri (GEMI) 0418 Cimahi telah berupaya untuk memberikan pengarahan kepada karyawan namun belum mendapatkan hasil yang diinginkan seperti pada Tabel 1.1.
4. Capaian *target sales* yang belum memenuhi kuota minimal yang diinginkan sehingga target kerja tidak dapat terpenuhi seperti pada Tabel 1.1.

Berdasarkan latar belakang dan uraian masalah tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Strategi Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan UMKM di Rumah Maggot Gemi 0418 Cimahi”.

## **1.2 Fokus Penelitian**

Seiring dengan perkembangan Rumah Maggot Gerakan Ekonomi Mandiri (GEMI) 0418 Cimahi, maka dibutuhkan strategi yang baik dalam mengelola sumber daya manusia yang semakin banyak untuk memenuhi kuota kerja yang juga ikut meningkat. Pengelolaan tenaga kerja perlu dipertimbangkan dengan matang dan sesuai agar hasil kerja dapat dimaksimalkan.

Berkaitan dengan pengelolaan usaha, jumlah tenaga kerja sangat berpengaruh dalam pemaksimalan kualitas kerja. Dengan bertambahnya beban kerja, biasanya wajib diiringi dengan peningkatan instrumen pendukung berupa sarana dan prasarana juga kenaikan upah tenaga kerja, pelatihan dan bimbingan. Dengan peningkatan tersebut, maka motivasi kerja karyawan yang saat ini rendah juga dapat meningkat.

## **1.3 Perumusan Masalah**

Rumusan masalah yang hendak dibahas dalam karya tulis ilmiah ini adalah:

- a. Bagaimana pengelolaan kinerja karyawan di Rumah Maggot GEMI 0418 Cimahi dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan?
- b. Bagaimana strategi meningkatkan motivasi kerja karyawan UMKM di Rumah Maggot GEMI 0418 Cimahi?

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan untuk mencapai beberapa tujuan, yaitu:

- a. Menganalisis bagaimana pengelolaan kinerja karyawan di Rumah Maggot GEMI 0418 Cimahi dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan.

- b. Menganalisis strategi meningkatkan motivasi kerja karyawan UMKM di Rumah Maggot GEMI 0418 Cimahi.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

- a. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dan menambah ilmu pengetahuan bagi program studi Administrasi Bisnis mengenai *human capital*.
- b. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai referensi bagi penulisan karya ilmiah di program studi Administrasi Bisnis mengenai pengelolaan sumber daya manusia.

### **1.5.2 Manfaat Praktis**

- a. Dapat memperkaya informasi dan ilmu pengetahuan dari Rumah Maggot GEMI 0418 Cimahi dari sudut pandang pengelola dan karyawan untuk lebih meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses bisnis yang berjalan.
- b. Dapat membantu Rumah Maggot GEMI 0418 Cimahi untuk lebih memaksimalkan motivasi kerja karyawan dalam mendukung proses bisnis yang lebih efisien dan efektif.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Untuk memberikan gambaran yang singkat mengenai pembahasan skripsi, maka skripsi ini dibagi menjadi 5 bab yang saling berhubungan. Adapun sistematika penulisan adalah sebagai berikut:

## BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang penelitian, fokus penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

## BAB 2 : KAJIAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan teori-teori dasar/umum, teori-teori khusus, singkatan-singkatan dan definisi yang digunakan dalam skripsi ini.

## BAB 3 : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan kerangka berpikir penyelesaian skripsi, teknik pengumpulan data yang digunakan, teknik analisis data, tempat penelitian, dan jadwal penelitian.

## BAB 4 : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang perusahaan yang menjadi objek penelitian, penyajian data penelitian, pengolahan terhadap data yang terkumpul, dan hasil penelitian yang dicapai.

## BAB 5 : SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menjelaskan kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian dan saran sebagai pemecahan masalah dan pencapaian yang lebih baik.

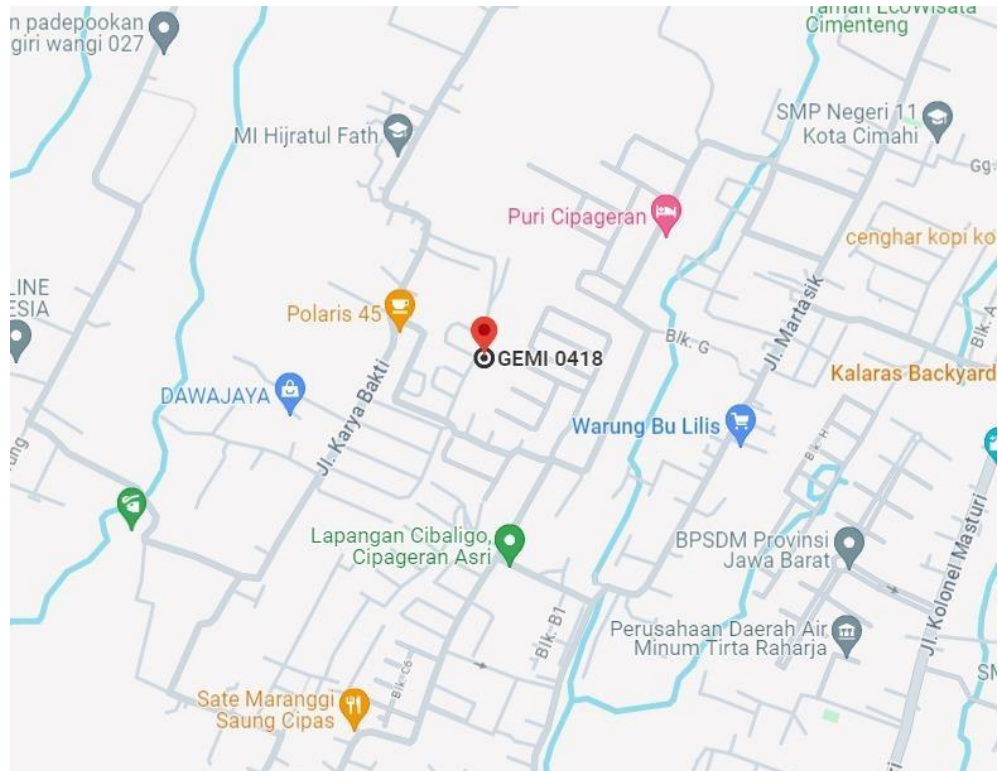
### **1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Adapun untuk penelitian dalam penyelesaian skripsi ini, dilakukan survei dalam rangka penelitian dengan perencanaan sebagai berikut:



Lokasi penelitian:

Rumah Maggot Gerakan Ekonomi Mandiri (GEMI) 0418 Cimahi, Kompleks  
Cipageran Asri, RT 04/18, Kelurahan Cipageran, Kecamatan Cimahi Utara,  
Kota Cimahi.



**Gambar 1.3 Lokasi GEMI 0418 Cimahi**



