

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Home industri merupakan tempat usaha dirumah, dimana tempat tinggal yang merangkap sebagai tempat usaha pula. Baik itu usaha barang atau jasa, kantor, dan perdagangannya juga. Home industri sendiri juga dapat berarti industri rumah tangga, karena termasuk dalam kategori usaha kecil yang dikelola keluarga. Home industri juga dapat dikatakan sebagai perusahaan kecil karena jenis kegiatan ekonominya dipusatkan dirumah. Pengertian usaha kecil yang tercantum dalam UU No.9 Tahun 1995, menyebutkan bahwa usaha kecil ialah usaha yang memiliki kekayaan bersih paling banyak Rp200 juta (tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha) dengan hasil penjualan tahunan paling banyak Rp1.000.000.000.

Meskipun dalam skala yang tidak terlalu besar, namun dalam kegiatan ekonominya yang secara tidak langsung membuka lapangan kerja bagi sanak keluarga serta tetangga sekitar atau kampung halamannya. Dengan begitu home industri yang dianggap sebagai perusahaan kecil ini otomatis bisa membantu program pemerintah untuk mengurangi peningkatan angka pengangguran. Dengan begitu pula jumlah penduduk miskin pun akan dapat berangsur menurun.

Home industri merupakan perusahaan kecil yang melakukan pengembangan empat kegiatan ekonomi utama yang menjadi motor penggerak dalam pembangunan, yaitu seperti : agribisnis, industri manufaktur, pengembangan sumber daya manusia, serta bisnis kelautan. Home industri juga menjadi tempat untuk pengembangan kawasan andalan

untuk dapat mempercepat pemulihan perekonomian melalui pendekatan wilayah atau daerah. Dengan pemulihan wilayah atau daerah yang dimaksud yaitu untuk mewadahi program prioritas dan pengembangan sektor-sektor dan potensi. Selain itu, home industri juga sebagai tempat peningkatan upaya-upaya pemberdayaan masyarakat dalam lingkungan tersebut.

Home industri memiliki beberapa karakteristik, salah satunya seperti : (1) Jenis barang atau usaha yang diusahakan pada umumnya telah tetap atau tidak mudah berubah, kecuali ada pengembangan atau peningkatan produk dalam kualitas atau kuantitasnya. (2) Lokasi atau tempat usaha pada umumnya tidak berpindah-pindah, kecuali jika pemilik usaha berpindah tempat tinggal. (3) Pada umumnya telah melakukan pembukuan keuangan walaupun masih sederhana, dengan membedakan keuangan untuk perusahaan dengan keuangan pribadi atau keluarga, sudah membuat neraca usaha juga. (4) Tempat usaha pun harus sudah memiliki surat izin usaha dan persyaratan legalitas lainnya termasuk NPWP. (5) Pemilik usaha pun setidaknya sudah mempunyai pengalaman dalam berwirausaha. (6) Sebagian keuntungan telah diakses ke perbankan dalam tujuan untuk keperluan permodalan. (7) Sebagian besar belum bisa membuat manajemen usaha dengan baik seperti *bussines planning* pada umumnya.

Pada era globalisasi seperti ini setiap perusahaan kecil home industri bersaing sangat ketat untuk mencapai segala tujuannya. Persaingan dunia bisnis yang semakin meningkat menuntut perusahaan-perusahaan kecil home industri lebih meningkatkan dan mempertahankan kualitas kinerja karyawannya masing-masing. Oleh karena itu setiap perusahaan harus memiliki keunggulan kompetitif dalam menjaga kualitas dan kuantitas yang dihasilkan agar tetap bisa unggul dalam persaingan-persaingan yang sedang dihadapi saat ini.

Keunggulan kompetitif dalam menjaga kualitas dan kuantitas yang dihasilkan dapat diperoleh perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang baik dengan menjadikannya sebagai penggerak utama aset-aset perusahaan lainnya. Seperti adanya modal, teknologi dan strategi yang semakin berkembang dengan mengikuti perkembangan zaman pada saat ini. Dengan begitu keunggulan kompetitif perusahaan tersebut memiliki nilai lebih dibandingkan dengan perusahaan lain yang menjadi pesaingnya dan dapat meningkatkan profesionalisme kerja, kualitas pelayanan atau produk yang dihasilkan perusahaan sehingga dapat meningkatkan kepuasan konsumen (Kurniawati, 2017).

Maka dari itu untuk meningkatkan kualitas perusahaan harus meningkatkan kinerja pada setiap karyawan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, antara lain motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, pelatihan, pengalaman, kompensasi atau gaji, kepuasan kerja, dan masih banyak yang lainnya. Semua faktor tersebut sangat berpengaruh, tergantung pada fakta yang terjadi sebenarnya, ada yang dominan ada juga yang tidak (Wahyudi dalam Pangarso 2016: 147). Dalam penelitian, faktor pengalaman kerja dan motivasi kerja menjadi fokus faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Kemampuan karyawan dalam meningkatkan kreatifitas dan keahliannya akan mempengaruhi kinerja karyawan. Pengalaman kerja karyawan memiliki dampak signifikan terhadap sikap, hasil, dan kinerja karyawan. Perusahaan dianggap tidak akan berhasil apabila tidak dapat meningkatkan, menghasilkan dan memuaskan pada saat pekerjaan dan waktu tertentu. Tugas sebuah perusahaan yaitu terus mengembangkan kemampuan, kreatifitas dan keahlian semua karyawannya agar dapat menghadapi perkembangan teknologi dan inovasi yang ada pada saat ini atau pun pada

masa yang akan datang. Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam menciptakan pertumbuhan suatu usaha. (Muliani & Suresmiathi 2015).

Keterkaitan karyawan terhadap organisasi tempat bekerja dikenal dengan sebutan motivasi kerja. Motivasi kerja dibutuhkan didalam organisasi sebagai indikator kinerja karyawan. Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi dapat memperlihatkan semangat kerja yang optimal bagi organisasi tersebut. Motivasi kerja merupakan serangkaian sikap serta nilai-nilai yang mempengaruhi individu dalam mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Rivai dalam Marlioni:2015). Jadi, seorang pemimpin harus memberikan motivasi kepada karyawannya agar lebih semangat dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan motivasi kerja karyawan akan lebih meningkatkan kinerjanya sendiri supaya menghasilkan jasa dengan pengetahuan yang bisa bersaing di era pasar global.

Tujuan organisasi atau perusahaan tidak hanya untuk mencapai hasil maksimal suatu jasa atau barang yang berkualitas, akan tetapi perusahaan harus tetap memperhatikan kinerja dalam tujuan tersebut. Kinerja menjadi faktor penentu bagi setiap individu dan organisasi tersebut dalam pencapaian hasil produk. Amstrong dan Baron (dalam Fahmi 2012:3) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mampu memiliki hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi untuk kepuasan konsumen dan dapat memberikan kontribusi ekonomi. Karyawan dengan kinerja yang tinggi sangat diharapkan oleh sebuah perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja baik, maka akan dapat meningkatkan jumlah kualitas serta kuantitas jasa atau barang dan memberikan kontribusi ekonomi perusahaan dalam persaingan global. Untuk tujuan organisasi ada beberapa

faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya yaitu pengalaman kerja dan motivasi kerja.

Kualitas sumber daya manusia suatu perusahaan akan terpenuhi apabila gaji karyawan sebagai unsur yang dipengaruhi terhadap kinerja karyawan dapat tercipta dengan sempurna. Membahas gaji karyawan tidak akan terlepas dari adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan seorang karyawan dalam mendapatkan haknya. Gaji karyawan merupakan pembayaran atas jasa-jasa atau kinerja yang telah dilakukan oleh karyawan yang diberikan oleh pihak perusahaan pada setiap bulannya. (Sujarweni, 2015: 127).

Penelitian ini mengambil objek penelitian pada home industri Jasa Mandiri Waru-Sidoarjo yang merupakan perusahaan kecil rumahan yang menawarkan barang ataupun jasa untuk bahan dasar pembuatan sandal dan sepatu. Kompetensi yang dimiliki home industri Jasa Mandiri Waru-Sidoarjo dalam bidang perdagangan barang adalah menjual spon, sol yk karet, tempat packing sandal, dan CCI rool (AC untuk penyablonan). Untuk penjualan jasa sendiri home industry Jasa Mandiri menyediakan press spon dan plastik, sablon spon dan CCI rol, seset spon untuk sandal dan sepatu. Kebutuhan dan tujuan yang spesifik dari konsumen membuat setiap produk yang dikerjakan oleh home industri Jasa Mandiri Waru-Sidoarjo telah menyelesaikan banyak produk, berdasarkan kepercayaan konsumen reputasi home industri dikenal dapat diandalkan.

Dalam sebuah home industri, karyawan diperlukan untuk melakukan inovasi yang menciptakan produk yang sesuai keinginan konsumen. Pengalaman kerja dan motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan dapat menjadi kunci keberhasilan atau kegagalan home industry tersebut.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan mengangkat permasalahan di atas, yaitu mengenai **“Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Gaji Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Di Home Industry Jasa Mandiri Waru-Sidoarjo)”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Masalah penelitian merupakan bagian yang sangat penting dalam sebuah penelitian. Rumusan masalah berbeda dengan masalah. Kalau masalah itu merupakan kesenjangan antara apa yang diharapkan dengan apa yang terjadi, maka rumusan masalah itu merupakan suatu pertanyaan yang akan dicari jawabannya melalui pengumpulan data (Sugioyono, (2016: 58).

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan pengalaman kerja (X1) terhadap gaji karyawan (Z) di home industri Jasa Mandiri Waru Sidoarjo?
2. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja (X2) terhadap gaji karyawan (Z) di home industri Jasa Mandiri Waru-Sidoarjo?
3. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan pengalaman kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) di home industri Jasa Mandiri Waru-Sidoarjo?
4. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di home industri Jasa Mandiri Waru-Sidoarjo?
5. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan gaji karyawan (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) di home industri Jasa Mandiri Waru-Sidoarjo?

6. Apakah pengalaman kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan gaji karyawan (Z) sebagai variabel intervening di home industri Jasa Mandiri Waru-Sidoarjo?
7. Apakah motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan gaji karyawan (Z) sebagai variabel intervening di home industri Jasa Mandiri Waru-Sidoarjo?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah penelitian di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh positif dan signifikan pengalaman kerja (X1) terhadap gaji karyawan (Z) di home industri Jasa Mandiri Waru-Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja (X2) terhadap gaji karyawan (Z) di home industri Jasa Mandiri Waru-Sidoarjo.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh positif dan signifikan pengalaman kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) di home industri Jasa Mandiri Waru-Sidoarjo.
4. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di home industri Jasa Mandiri Waru-Sidoarjo.
5. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh positif dan signifikan gaji karyawan (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) di home industri Jasa Mandiri Waru-Sidoarjo.
6. Untuk mengetahui apakah pengalaman kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan gaji karyawan (Z) sebagai variabel intervening di home industri Jasa Mandiri Waru-Sidoarjo.

7. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan gaji karyawan (Z) sebagai variabel intervening di home industri Jasa Mandiri Waru-Sidoarjo.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Akademis

Dapat digunakan sebagai bahan referensi yang dapat memberikan manfaat bagi peneliti di masa yang akan datang dan juga tertarik untuk melakukan penelitian dengan permasalahan yang dibahas pada penelitian ini.

2. Bagi Peneliti

Dari penelitian ini akan mampu menambah wawasan serta lebih memahami teori- teori yang di dapat selama proses perkuliahan.

3. Bagi home industri Jasa Mandiri Waru-Sidoarjo

Penelitian ini dapat digunakan oleh pihak manajemen untuk melihat bagaimana penilaian pada karyawan terhadap pengalaman kerja dan motivasi kerja di home industry Jasa Mandiri Waru- Sidoarjo.