

Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin

Volume 1, Nomor 5, Juni 2023

e-ISSN: 2986-6340

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.8051536>

Motivasi Kinerja Karyawan UMKM Seblak Sadang Cabang Kosambi Ditengah Pandemi Virus Covid-19

Rostiani¹, Pratiwi Anastasya Putri², Dwi Epty Hidayaty³, Santi Pertiwi Hari Sandi⁴

¹²³⁴Prodi Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang

Email: mn21.rostiani@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, mn21.pratiwiputri@mhs.ubpkarawang.ac.id²,

dwi.epty@ubpkarawang.ac.id³, santi.pertiwi@ubpkarawang.ac.id⁴

Abstrak

Observasi ini bermaksud untuk mengetahui bagaimana UMKM Seblak Sadang Cabang Kosambi di Kabupaten Karawang dalam menghadapi pandemi Covid-19. Wawancara langsung dengan para informan, terutama para pekerja di UMKM Seblak Sadang Kabupaten Karawang cabang Kosambi dilakukan dalam observasi ini sebagai bagian dari metode pendekatan kualitatif. Berdasarkan hasil observasi diketahui bahwa disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan mereka dan didorong oleh rasa penghargaan yang mereka terima. Adanya tujuan yang ingin dicapai, keinginan untuk berprestasi dan menerima bonus, adanya peraturan yang fleksibel dan tidak membatasi agar karyawan termotivasi, dan masih banyak faktor lain yang berdampak pada kinerja karyawan. Berdasarkan Observasi UMKM Seblak Sadang kesimpulan yang di ambil adalah sebaiknya menerapkan sistem penilaian dalam kinerja karyawan dilakukan secara individu dengan pokok-pokok standar penilaian kerja, dan selalu memberi motivasi kerja sehingga kompensasi dapat diberikan secara adil sesuai dengan prestasi kerjanya. Untuk para karyawan sebaiknya lebih mengembangkan prestasi dan produktivitas kerjanya, dan bertanggung jawab atas pekerjaannya sehingga berdampak baik untuk UMKM Seblak Sadang.

Kata kunci: Motivasi, Kinerja Karyawan, UMKM Seblak Sadang

Abstract

This observation intends to find out how the Seblak Sadang UMKM Kosambi Branch in Karawang Regency is dealing with the Covid-19 pandemic. Direct interviews with informants, especially workers at the UMKM Seblak Sadang Karawang branch of the Kosambi branch were carried out in this observation as part of a qualitative approach method. Based on the results of observations it is known that work discipline and motivation affect employee performance. Employees take responsibility for their jobs and are driven by the sense of appreciation they receive. There are goals to be achieved, the desire to achieve and receive bonuses, the existence of regulations that are flexible and not restrictive so that employees are motivated, and there are many other factors that have an impact on employee performance. Based on the Seblak Sadang UMKM Observations, the conclusions drawn are that it is better to apply an appraisal system in employee performance carried out individually with the main points of work evaluation standards, and always provide work motivation so that compensation can be given fairly according to work performance. Employees should further develop their performance and work productivity, and be responsible for their work so that it has a good impact on the Seblak Sadang MSMEs.

Keywords: Motivation, Employee Performance, Seblak Sadang MSMEs

PENDAHULUAN

Sebagai Kedaruratan Kesehatan Masyarakat Tahun 2019, Coronavirus Disease 2019 (Covid-19) berkembang menjadi isu kesehatan global di awal bulan 2020. Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) menjadi respon pemerintah Indonesia untuk ini. Di satu sisi regulasi ini sangat membantu, namun di sisi lain juga berdampak pada sektor bisnis atau perekonomian Indonesia. Selain itu, ada pembatasan beberapa kegiatan atau pertemuan sosial yang merugikan perekonomian negara meskipun dimaksudkan untuk menghentikan penyebaran pandemi Covid-19. Selain itu, dampak pandemi Covid-19 terhadap perekonomian sudah terasa di Indonesia.

Pentingnya UMKM terutama terlihat di Indonesia, di mana mereka mempekerjakan hingga 97% dari angkatan kerja dan menyumbang 60% dari PDB negara. Saat pandemi Covid-19 melanda, UMKM Indonesia terkena dampaknya dari segi produksi, pendapatan, dan penurunan jumlah tenaga kerja. Kenyataannya, situasinya sangat berbeda sekarang. Jumlah UMKM di Indonesia adalah sekitar 62 juta usaha mikro, 700.000 usaha kecil, 50.000 usaha menengah, dan kemudian sekitar 5.000 usaha besar. Terjadi penurunan volume penjualan sebesar 56%, kesulitan mendapatkan uang sebesar 22%, masalah distribusi sebesar 15%, dan kesulitan menemukan pasokan mentah sebesar 4%.

Seblak Sadang UMKM merupakan UMKM yang bergerak di bidang makanan dan minuman yang didirikan pada tahun 2017 di daerah Sadang Purwakarta, Seblak Sadang menyediakan berbagai macam makanan dengan image pedas, Saat ini Seblak Sadang memiliki 4 cabang yaitu di Jl. Raya Sadang-Subang, Jl. Raya Cikampek-Parakan No 36, Cikampek Utara, Jl. Raya Kosambi - Telagasari dan Jl. Pinayungan Telukjambe Timur, Karawang. Kinerja karyawan yang berkualitas sangat diperlukan untuk Seblak Sadang.

Berbagai strategi dilakukan setiap negara untuk menjaga sektor UMKM dalam upaya memastikan kelangsungan hidupnya dalam menghadapi pandemi Covid-19, mulai dari kebijakan pemerintah hingga undang-undang protokol kesehatan (7). Dalam skenario ini, UMKM Seblak Sadang juga harus berkontribusi mengerahkan seluruh kemampuan, keterampilan, dan keterampilannya dalam menemukan cara bertahan hidup di masa pandemi, selain upaya pemerintah. Para pelaku UMKM perlu diilhami dari dalam untuk mengubah cara hidup mereka. Kami menemukan bahwa individu-individu yang menganggur dan berpenghasilan rendah saat ini harus terus bekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari keluarga mereka selama pandemi virus Covid-19. Pelaku UMKM juga harus termotivasi untuk terus bertindak meskipun berbahaya jika menyangkut nilai-nilai kehidupan terutama kebutuhan dasarnya. Sehingga diperlukan strategi yang harus dilakukan mengenai bagaimana tetap memotivasi pelaku UMKM kuliner dalam beradaptasi di tengah pandemi virus Covid-19.

KAJIAN TEORI

UMKM

Dalam perekonomian Indonesia, keberadaan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah memberikan dampak yang sangat menguntungkan bagi penciptaan lapangan kerja, penyediaan barang dan jasa, serta pemerataan pemerataan usaha. Pentingnya UMKM dalam pembangunan perekonomian nasional tidak dapat dilebih-lebihkan mengingat fungsinya sebagai usaha mikro, kecil, dan menengah. Terlepas dari sumber daya yang tersedia, UMKM adalah proses yang berupaya merebut dan memanfaatkan peluang dan membutuhkan keberanian untuk mengambil risiko yang diperhitungkan. UMKM adalah usaha kecil yang memiliki aset selain tanah dan bangunan sama dengan atau kurang dari Rp 200 juta dan memiliki pendapatan tahunan sampai

dengan Rp 1 miliar, menurut Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1995 tentang Usaha Kecil. Sebaliknya, bisnis menengah digambarkan sebagai keberadaan Usaha Mikro,

Tergantung dari pengertian yang digunakan bangsa tersebut, tidak semua bangsa memiliki pemahaman yang sama tentang UMKM. Akibatnya, setiap negara memiliki cara pandang yang berbeda terhadap UKM. Dalam pengertian yang paling umum mencakup dua aspek yaitu aspek ketenagakerjaan dan aspek pengelompokan dalam hal jumlah tenaga kerja yang terserap dalam kelompok usaha (kisaran jumlah tenaga kerja). Dalam perdebatan UMKM, dua jenis perusahaan industri kecil menengah (ISKM) dan perdagangan kecil menengah (PSKM) dikelompokkan menjadi satu. Karena kemampuan mengembangkan ISKM dan PSKM lebih diprioritaskan dibanding konsentrasi akhir pengelompokan pada masalah prospek ketenagakerjaan.

Motivasi Kinerja Karyawan UMKM

Motivasi adalah kapasitas untuk mengambil tindakan atau memasok energi untuk memenuhi kebutuhan. Sementara motivasi adalah keadaan yang dapat memaksa orang untuk mencapai tujuan dari motifnya, yang terkait erat dengan kebutuhan manusia, motif didefinisikan sebagai dorongan untuk melakukan tindakan yang dimulai dari dalam dan kemudian beradaptasi. Untuk menganalisis masalah yang diteliti, penelitian ini menggunakan teori motivasi Maslow. Maslow menegaskan bahwa manusia terdorong untuk memuaskan lima kategori keinginan, yaitu:

- 1) Tuntutan Fisiologis, meliputi kebutuhan akan makanan, air, dan udara.
- 2) Kebutuhan akan rasa aman, meliputi kebutuhan akan kestabilan, rasa aman, dan kebebasan dari bahaya.
- 3) Kebutuhan sosial, termasuk keinginan untuk berteman, cinta, persetujuan, dan keterlibatan dengan orang lain.
- 4) Kebutuhan untuk dihormati atau dihargai (Esteem need), seperti rasa pencapaian dan diakui oleh orang lain.
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri, seperti kepuasan terhadap diri sendiri atau pencapaian potensi diri.

Menurut teori Maslow, seseorang bertindak atau bekerja untuk memuaskan berbagai tingkat kebutuhannya. Yang kedua, ketiga, dan seterusnya, hingga tingkat kelima, akan terwujud jika kebutuhan awal telah terpenuhi. Meskipun kebutuhan manusia sangat bervariasi, sebagian besar pada dasarnya sama.

METODE PENELITIAN

Pengamatan ini menggunakan metode kualitatif deskriptif yaitu penelitian studi kasus. menggunakan data sekunder untuk memperoleh informasi atas penelitian yang dilakukan dari berbagai sumber literatur, antara lain buku, jurnal, dan artikel. Tujuan dari pendekatan kualitatif deskriptif adalah untuk menghasilkan gambaran dan gambaran yang jelas dalam menanggapi artikulasi masalah yaitu metode untuk menjaga motivasi UMKM kuliner tetap tinggi. Untuk menjawab rumusan masalah yaitu strategi melestarikan motivasi UMKM kuliner untuk beradaptasi dalam menghadapi pandemi Covid-19, maka teknik deskriptif kualitatif berupaya menghasilkan gambaran dan gambaran yang jelas. Berdasarkan beberapa isu krusial yang diklarifikasi oleh berbagai penulis, berbagai makalah dan jurnal dikumpulkan dari berbagai referensi untuk menggambarkan keinginan untuk beroperasi dalam situasi berbahaya. Lokasi

pengamatan adalah Kota Karawang, salah satu dari tiga cabang Seblak Sadang di sekitar Kosambi. Sasaran Pengamatan ini kami tanyakan langsung kepada staf Cabang 3 Seblak Sadang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Salah satu strategi pemerintah Indonesia dalam menghadapi Covid-19 adalah dengan membatasi mobilitas masyarakat dalam hal interaksi sosial, ketenagakerjaan, ibadah, dan pembelajaran jarak jauh. Undang-undang baru ini telah menyebabkan industri kuliner lamban menyajikan makanan di tempat yang padat atau di atas meja. Akibatnya, para pelaku UMKM di industri makanan dituntut untuk terus mendorong kinerja karyawan. Berikut adalah beberapa saran untuk menginspirasi kinerja staf berdasarkan pengamatan:

Upaya karyawan perusahaan menentukan seberapa baik kinerjanya di Seblak Sadang. Atasan, bagaimanapun, dapat berkontribusi pada strategi, pelaksanaan, dan manajemen perusahaan. Dalam situasi ini, manajer harus memainkan peran penting dalam upaya menginspirasi dan mengelola staf mereka. Agar UMKM Seblak Sadang berhasil mewujudkan tujuannya, mereka harus mencermati prestasi yang telah dicapai oleh karyawannya dan mengakuinya dengan imbalan (hadiah, imbalan, dan penghargaan) serta dengan mendorong mereka untuk bekerja dengan gembira dan bertanggung jawab. direncanakan dalam konteks COVID 19.

Memiliki motivasi kerja yang kuat jelas sangat penting, terutama mengingat pandemi. Motivasi kerja karyawan Seblak Sadang di cabang 3 tidak naik atau turun selama wabah. Masalah pertama adalah bisnis di restoran jauh lebih lambat dari biasanya, yang membuat anggota staf bosan karena tidak ada yang bisa dilakukan. Sebelum pandemi, UMKM di Cabang 3 selalu disibukkan dengan nasabah sehingga membuat pegawai sibuk dengan tamu. Jam kerja karyawan juga terpengaruh oleh hal ini. UMKM Seblak Sadang cabang 3 mau tidak mau harus memangkas jam kerja karyawan demi menghemat biaya operasional karena minimnya kunjungan pembeli dari UMKM Seblak Sadang, ini berakibat pada jam kerja karyawan yang semakin pendek yang secara tidak langsung mempengaruhi jumlah gaji yang diterima oleh karyawan. Karena personel harus memakai masker saat bekerja dan juga harus berinteraksi dengan pelanggan dan ojek online yang menerima pesanan, kendala kedua pandemic juga menimbulkan emosi resah dan tidak nyaman. Terlepas dari kenyataan bahwa langkah-langkah kesehatan telah dilakukan, kecemasan dan ketidaknyamanan masih ada saat ini..

Kesulitan ketiga adalah banyak karyawan yang mengambil pekerjaan lepas dan paruh waktu di tempat lain untuk menambah penghasilan, yang menyebabkan mereka kehilangan fokus dan merasa lelah saat bekerja. Dorongan untuk bekerja lebih keras dan menghasilkan lebih banyak uang tidak berbanding terbalik dengan dorongan untuk berprestasi di tempat kerja. Keberlangsungan usaha UMKM Seblak Sadang terhambat oleh minimnya pengetahuan tentang kapan pandemi akan berhenti. Terlepas dari kenyataan bahwa banyak pekerja masih belum terbiasa bekerja di bawah kondisi wabah COVID-19, karyawan yang senang dan termotivasi untuk bekerja adalah aset organisasi yang signifikan.

Menurut Robins dalam Yenni (2019), motivasi adalah yang mendorong orang untuk melakukan berbagai tindakan guna mencapai tujuan tertentu. Prosedur yang juga menetapkan seberapa serius, sengaja, dan gigih orang mengejar tujuan mereka. Menurut Theodora (2015), unsur merangsang, membimbing, memelihara, menunjukkan intensitas, berkelanjutan, dan memiliki tujuan adalah bagian dari motivasi. Dua jenis dasar motivasi adalah artifisial (eksternal) dan intrinsik (interior). Menurut Sutrisno (2010), motivasi eksternal adalah dorongan atau kekuatan yang berada dalam diri seseorang dan dipengaruhi oleh variabel internal yang berada di

bawah kendali perusahaan. Ini mencakup hal-hal yang akan dilakukan bisnis untuk menginspirasi pekerja, seperti:

1. Setting yang kondusif untuk bekerja, dimana ruang kerja yang nyaman akan meningkatkan semangat kerja
2. kompensasi yang adil.
3. Insentif dan prestasi yang sesuai untuk kerja keras karyawan akan memberi mereka rasa pengakuan diri dan meningkatkan motivasi karyawan. Tujuan dasar bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan.
4. Kebutuhan akan penghargaan adalah kebutuhan akan harga diri, kebutuhan untuk dihormati oleh orang lain, dan rasa takut kehilangan pekerjaan atau kemungkinan penurunan jabatan atau demosi, antara lain ancaman terhadap kondisi kerja terkait dengan penurunan kesejahteraan psikologis .
5. Kebutuhan aktualisasi diri adalah dorongan untuk menggunakan kemampuan dan potensi diri serta kebutuhan untuk berdebat dengan mengemukakan pendapat dan memberikan kritik.

Yang pertama dari lima keinginan ini, yaitu tuntutan fisik, harus dipenuhi. Ini adalah kebutuhan mendasar untuk mempertahankan kehidupan manusia. Akibat kekhawatiran akan kehilangan pekerjaan selama wabah COVID-19, banyak tuntutan fisiologis karyawan yang tidak terpenuhi, padahal banyak dari mereka yang masih harus menafkahi keluarga. Selain itu, tuntutan mereka akan rasa stabilitas dalam pekerjaan mereka saat ini tidak terpenuhi. Banyak UMKM yang mencoba lari namun kemudian tutup karena biaya yang dikeluarkan melebihi pendapatan yang diterima sehingga membuat karyawan merasa khawatir, takut, kesal, dan tidak jelas tentang keadaan dan keberadaan pekerjaan yang dimiliki saat ini. Selain itu, pekerja harus terus bekerja di luar rumah untuk mengurangi risiko tertular

KESIMPULAN

Pandemi COVID-19 yang menyebabkan keresahan pada staf UMKM Seblak Sadang memiliki perhatian utama terkait motivasi kerja sebagai berikut:

- 1) Karyawan UMKM Seblak Sadang merasa sedikit risih dengan penggunaan gaji karena tidak sepenuhnya menyentuh kehidupan sehari-hari.
- 2) Karyawan UMKM Seblak Sadang memiliki keinginan dan kemampuan untuk menguasai gajinya sendiri.
- 3) Restoran karyawan mengalami kesulitan keuangan akibat banyaknya perselisihan perburuhan yang sering diselesaikan oleh manajemen restoran dalam upaya menekan biaya operasional. Karyawan harus multitasking dengan melakukan berbagai pekerjaan secara bersamaan, seperti melayani pelanggan, membuat makanan, dan bekerja sebagai kasir.
- 4) Ikatan sosial yang positif, termasuk kerja sama antara rekan kerja, atasan, dan pelanggan, berdampak besar pada motivasi karyawan.

Melihat hasil tersebut di atas, maka para pelaku usaha UMKM Seblak Sadang cabang 3 Kosambi harus dapat melakukan pengawasan dan disiplin pegawai yang ketat terhadap prosedur yang diterapkan sehingga tercipta suasana kerja yang menyenangkan. Pemilik usaha UMKM di Seblak Sadang harus disiplin menerapkan praktik kesehatan pengunjung.

Referensi

- Surat Edaran Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM 25 Tahun 2020 Tentang Pengendalian Transportasi Selama Masa Mudik Idul Fitri Tahun 1441 Hijriah Dalam Rangka Pencegahan Penyebaran Corona Virus Disease 2019 (COVID-19)
- World Health Organization (2020). Listings of WHO's response to COVID-19. Tersedia secara online di <https://www.who.int/news/item/29-06-2020-covid-timeline>
- Kosakoy, Y. I. (2021). Motivasi Kerja Karyawan Restoran Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Bali. *Journal of Accounting and Management Innovation*, 5(2), 70-76.
- Pakpahan AK. Covid-19 Dan Implikasi Bagi Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah. *J Ilm Hub Int*. 2020;0(0):59–64.
- Hadiwardoyo W. Kerugian Ekonomi Nasional Akibat Pandemi Covid-19. *Baskara J Bus Entrep*. 2020;2(2):83–92.
- Islam A. Configuring a Quadruple Helix Innovation Model (QHIM) based blueprint for Malaysian SMEs to survive the crises happening by Covid-19. *Emerald Open*. 2020;2(May):1–4
- UKM KK dan. Perkembangan Data Usaha Mikro, Kecil, Menengah (UMKM) dan Usaha Besar (UB). Vol. 2018.
- UKM, Koperasi K. Menkop dan UKM paparkan Skema Pemulihan Ekonomi KUKM di Masa dan Pasca Covid-19. 2020.
- OECD. Covid-19: SME Policy Responses. Tackling coronavirus Contrib to a Glob effort [Internet]. 2020;(March):1–55. Available from: https://oecd.dam-broadcast.com/pm_7379_119_119680-di6h3qgi4x.pdf.
- Sugiri D. Menyelamatkan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah dari Dampak Pandemi Covid-19. *Fokus Bisnis Media Pengkaj Manaj dan Akunt*. 2020;19(1):76–86.
- Gibson JL, Ivancevich JM, Donnelly JH, Konopaske R. *Organization; Behavior, Structure, Processes*. Fourteenth. United States: Mc Graw Hill Irwin; 2009. 642 p.
- Amanda, R., Suherman, E., & Hidayaty, D. E. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Imigrasi Kelas I Non TPI Karawang. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 8(4). <https://ejournal.mandalanursa.org/index.php/JIME/article/view/3931>