

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memegang peranan vital dalam menopang perekonomian daerah, termasuk di Kota Medan. Berdasarkan Undang-Undang No. 20 Tahun 2008, “UMKM didefinisikan sebagai usaha produktif milik orang perorangan atau badan usaha yang memenuhi kriteria aset dan omzet tertentu”. Di Kota Medan sendiri, sektor ini tumbuh pesat dengan tercatatnya 38.343 UMKM dalam Sistem Pendataan Koperasi dan UMKM (SIMDAKOP) per tahun 2023. Salah sub-sektor dengan pertumbuhan yang sangat dinamis adalah bidang kuliner, khususnya pada fenomena pedagang kopi keliling.

Gaya hidup masyarakat Kota Medan yang semakin modern menuntut ketersediaan produk konsumsi yang praktis, cepat, dan mudah dijangkau. Ini mendorong transformasi model bisnis kopi keliling (“Starling”) yang kini tampil lebih modern menggunakan *electric cart* (sepeda listrik). Berbeda dengan kedai kopi konvensional, model bisnis ini menawarkan keunggulan mobilitas tanpa polusi dan mampu menjangkau area perkantoran hingga perumahan dengan citra yang higienis. Namun, di balik tampilan modern tersebut, terdapat tantangan serius terkait produktivitas yang menjadi isu krusial bagi keberlangsungan usaha ini.

Masalah utama yang terjadi di lapangan adalah belum optimalnya produktivitas pekerja UMKM kopi keliling, yang diukur dari volume penjualan cup per hari. Meskipun alat yang digunakan sudah canggih (*electric cart*), banyak operator yang cenderung pasif atau hanya mangkal menunggu pembeli, padahal keunggulan utama mereka adalah mobilitas. Di sisi lain, persaingan semakin ketat dengan hadirnya kopi siap minum di minimarket yang menawarkan harga bersaing. Akibatnya, target penjualan harian sering tidak tercapai, yang mengindikasikan adanya masalah pada kinerja sumber daya manusianya. Penurunan produktivitas ini diduga kuat dipengaruhi oleh faktor kompetensi, kompensasi, dan motivasi kerja.

Faktor pertama adalah kompetensi. Di era digital, kompetensi tidak hanya soal menyeduh kopi, tetapi juga kemampuan memanfaatkan teknologi. Permasalahan yang mencolok di Kota Medan adalah masih rendahnya literasi digital pekerja usaha, terutama dalam melayani pembayaran non-tunai (QRIS). Kegagalan teknologi ini seringkali menyebabkan batalnya transaksi dengan konsumen muda yang cenderung *cashless*. Ini berkaitan pada teori Rahayuningsih et al. (2018) yang menyatakan “kompetensi adalah faktor mendasar untuk menciptakan kinerja tinggi”. Penelitian terdahulu oleh Sari et al. (2019) juga memperkuat ini dengan temuan “kompetensi menyumbang dampak positif signifikan pada produktivitas UMKM di sektor kuliner dan jasa”.

Faktor kedua yang tidak kalah penting adalah kompensasi. Sebagai tenaga kerja yang operasionalnya sangat fisik, sistem imbalan jasa menjadi penentu semangat kerja. Menurut Theodore et al. (2017), “kompensasi adalah imbalan yang diberikan organisasi kepada tenaga kerja atas jasa mereka”. Fenomena di lapangan mengungkapkan sistem kompensasi bagi operator kopi keliling seringkali dinilai kurang memadai atau tidak sebanding dengan target penjualan yang dibebankan. (Mangkunegara, 2015) menekankan “kompensasi yang layak adalah instrumen vital untuk memacu produktivitas. Jika kompensasi dirasa kurang adil, maka dorongan untuk bekerja ekstra akan menurun drastis”.

Faktor ketiga adalah motivasi. Rendahnya inisiatif untuk berinovasi dan beradaptasi dengan perubahan pasar menjadi indikator lemahnya motivasi pekerja UMKM kopi keliling di Medan. Mengacu pada (Siagian, 2016), “motivasi adalah dorongan yang menggerakkan individu untuk bertindak”. Dalam konteks ini, motivasi intrinsik maupun

ekstrinsik sangat dibutuhkan untuk menghadapi fluktuasi pasar. Penelitian Wahyudiati (2017) membuktikan “motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan pada produktivitas, di mana motivasi yang tinggi membuat pekerja usaha lebih tekun dan kreatif dalam operasional harian”.

Berdasarkan uraian di atas, terlihat adanya kesenjangan (*gap*) antara harapan produktivitas tinggi dengan kompetensi, kompensasi, dan motivasi yang belum optimal pada pekerja kopi keliling *electric cart*. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam masalah ini melalui penelitian berjudul: **“PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS PEKERJA UMKM KOPI KELILING BERBASIS DIGITAL DI KOTA MEDAN”**.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Kompetensi pekerja UMKM kopi keliling di Kota Medan masih rendah, terlihat dari ketidaksiapan dalam melayani transaksi non-tunai (QRIS) dan kurangnya pemanfaatan fitur teknologi pada *electric cart*.
2. Sistem kompensasi yang diterapkan dinilai belum optimal dan kurang memadai, sehingga berdampak pada rendahnya semangat kerja pekerja UMKM kopi keliling dalam mengejar target penjualan.
3. Motivasi pekerja UMKM kopi keliling untuk berinovasi dan beradaptasi dengan persaingan pasar masih lemah, ditandai dengan sikap pasif saat berjualan.
4. Produktivitas penjualan harian seringkali tidak mencapai target, padahal sarana usaha sudah mendukung mobilitas tinggi.

1.3 Rumusan Masalah

1. Apakah kompetensi menyumbang dampak pada produktivitas pekerja UMKM kopi keliling berbasis digital di Kota Medan?
2. Apakah kompensasi menyumbang dampak pada produktivitas pekerja UMKM kopi keliling berbasis digital di Kota Medan?
3. Apakah motivasi menyumbang dampak pada produktivitas pekerja UMKM kopi keliling berbasis digital di Kota Medan?
4. Apakah kompetensi, kompensasi dan motivasi menyumbang dampak secara bersama-sama terhadap produktivitas pekerja UMKM kopi keliling di Kota Medan?

1.4 Teori Pengaruh Variabel X Terhadap Variabel Y

1.4.1 Teori Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Pekerja UMKM Kopi Keliling

Menurut (Mangkunegara, 2015), “kompetensi merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas, karena kompetensi menentukan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas secara efektif”. Pada UMKM, pekerja dengan kompetensi tinggi cenderung bekerja lebih cepat, menghasilkan produk berkualitas, dan meminimalkan kesalahan kerja. Pernyataan ini diperkuat oleh penelitian (Sari, 2019) yang menunjukkan kompetensi menyumbang dampak positif terhadap produktivitas UMKM di sektor kuliner dan jasa.

1.4.2 Teori Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Pekerja UMKM Kopi Keliling

(Mangkunegara, 2015), menyatakan “kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan organisasi kepada karyawan sebagai bagian dari sistem motivasi untuk meningkatkan produktivitas”. Pengaruh terhadap produktivitas pekerja UMKM yang mendapatkan kompensasi layak (upah, insentif, bonus, penghargaan) cenderung bekerja lebih bersemangat, meningkatkan kecepatan dan kualitas hasil kerja, menunjukkan tanggung jawab yang lebih besar, mencapai output lebih tinggi. Artinya, kompensasi berfungsi sebagai instrumen motivasi yang mendorong peningkatan produktivitas tenaga kerja UMKM.

1.4.3 Teori Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Pekerja UMKM Kopi Keliling

Penelitian (Wahyudiati, 2017) mengungkapkan “motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan pada produktivitas pekerja UMKM, di mana motivasi yang tinggi membuat pekerja usaha lebih berkomitmen, kreatif, dan tekun dalam menjalankan aktivitas operasional”. Temuan serupa diungkapkan oleh (Febrianti, 2019) yang mengatakan “motivasi kerja penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu tenaga kerja mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi”.

1.5 Penelitian Terdahulu

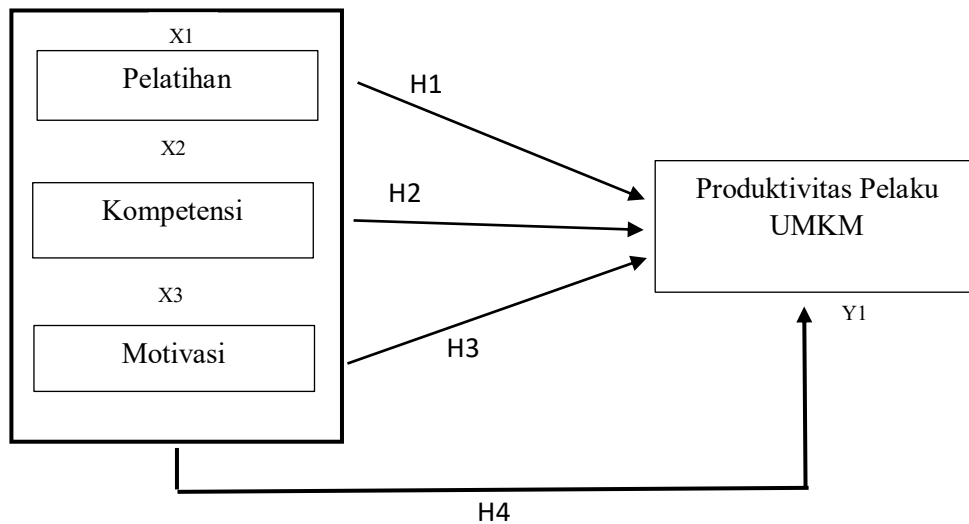
Tabel 1. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1.	(Zeinnisa Inggit Raytasayah, 2024)	“Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada UMKM Griya Tas Indah Sidoarjo”	X1 = Kompensasi X2 = Motivasi X3 = Kompetensi SDM Y = Kinerja Karyawan	Kompensasi, Motivasi dan Kompetensi SDM secara simultan menyumbang dampak positif terhadap Kinerja Karyawan
2.	(I Made Krisna Suryantika, 2020)	“Kompensasi, Disiplin kerja, Dan Motivasi Kerja Menyumbang dampak Terhadap Produktivitas Karyawan Jimbaran Bay Seafood Cafe Kedonganan”	X1 = Kompensasi X2 = Disiplin kerja X3 = Motivasi kerja Y = Produktivitas Karyawan	Kompensasi, Disiplin kerja, Motivasi kerja secara simultan menyumbang dampak positif terhadap produktivitas karyawan.
3.	(Yuni Nurlita, 2020)	“Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan”	X1 = Kompetensi X2 = Kompensasi Y = Kinerja	Kompetensi dan Kompensasi secara simultan menyumbang dampak positif terhadap kinerja karyawan.
4.	(Syarifah Ida Farida, 2022)	“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Departement Food And Beverage pada Gran Melia Hotel, Jakarta Selatan”	X1 = Kompensasi X2 = Motivasi Y = Kinerja	Kompensasi dan Motivasi secara bersama-sama menyumbang dampak positif terhadap kinerja karyawan.
5.	(Mohammad Zein Saleh, 2025)	“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Karyawan Food and Beverage di Tangerang Selatan)”	X1 = Kompensasi X2 = Motivasi Y = Produktivitas	Kompensasi dan Motivasi secara simultan menyumbang dampak positif terhadap produktivitas karyawan.

1.6 Kerangka Konseptual dan Hipotesis Penelitian

1.6.1 Kerangka Konseptual

Kajian ini disusun untuk menganalisis keterkaitan antara kompetensi, kompensasi, serta motivasi dalam memengaruhi produktivitas karyawan pada sektor usaha mikro, kecil, dan menengah.



1.6.2 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dipahami sebagai rumusan sementara yang menggambarkan dugaan keterhubungan antar dua variabel atau lebih. Pernyataan ini berfungsi sebagai jawaban awal atas permasalahan penelitian yang selanjutnya diuji kebenarannya melalui pembuktian berbasis data empiris. Adapun rumusan hipotesis yang diajukan dalam studi ini meliputi:

- H₁: Pelatihan menyumbang dampak pada produktivitas pekerja umkm kopi keliling di Kota Medan.
- H₂: Kompetensi menyumbang dampak pada produktivitas pekerja umkm kopi keliling di Kota Medan.
- H₃: Motivasi menyumbang dampak pada produktivitas pekerja umkm kopi keliling di Kota Medan.
- H₄: Pelatihan, kompetensi, dan motivasi menyumbang dampak pada produktivitas pekerja umkm kopi keliling di Kota Medan.