BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Menghadapi era modern saat ini, dimana dengan adanya dampak pandemi COVID-19 telah mendorong percepatan peralihan layanan ke digital lebih dari yang diharapkan. Selain itu, juga mendorong berkembang sektor teknologi informasi dan komunikasi di Indonesia untuk dapat memimpin pertumbuhan ekonomi di tahun 2022 (Waranggani, 2022). Salah satu bisnis yang saat ini mengalami perkembangan yang pesat yaitu sektor UMKM. Sektor UMKM sendiri dapat meliputi berbagai bidang, mulai dari pengembangan bisnis dari sektor kuliner, fashion, pendidikan, otomotif hingga produk kreatif. Saat ini perkembangan UMKM di Indonesia tercatat lebih dari 65 juta UMKM yang tersebar. Pada 2016, tercatat ada 61,7 juta UMKM di Indonesia dengan jumlah yang terus meningkat hingga tahun 2021, jumlah UMKM mencapai 64,2 juta (Tanifund, 2022). Salah satu UMKM yang tersebar di Inonesia yang mengalami peningkatan yaitu provinsi Jawa Timur yang menjadi pusat perekonomian di Indonesia. Berdasarkan hasil perhitungan Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Jawa Timur yang telah mendapatkan rekomendasi dari BPS Provinsi Jawa Timur, kontribusi Koperasi dan UMKM terhadap Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) atau perekonomian Jawa Timur pada tahun 2021 mencapai 57,81 persen atau setara dengan Rp1.418,94 triliun (Meilisa, 2021).

Peningkatan kontribusi Koperasi dan UMKM Jawa Timur ini mengalami peningkatan sebesar 0,56 persen dibandingkan dengan tahun 2020 yang mencapai 57,25 persen atau setara Rp 1.361,39 triliun. Meningkatnya kontribusi Koperasi dan UMKM terhadap perekonomian Jawa Timur menunjukkan inklusivitas ekonomi Jawa Timur yang didukung oleh 22.484 unit Koperasi aktif dan 9,78 juta UMKM, baik di sektor pertanian maupun non pertanian. Ada tiga lapangan usaha yang berperan besar dalam peningkatan nilai tambah Koperasi dan UMKM, pertama yaitu industri pengolahan sebesar 29% dengan nilai Rp416,11 triliun. Kedua, perdagangan besar dan eceran, reparasi mobil dan motor sebesar 23% dengan nilai Rp 329,65 triliun. Serta pertanian, kehutanan, dan perikanan sebesar 17% dengan nilai Rp 237,52 triliun (Roosa, 2022). Namun dibalik dari perkembangan usahanya, pelaku UMKM kerap menghadapi berbagai tantangan dalam persaingan. Untuk merespon hal tersebut, maka perusahaan menjadikan sumber daya manusia yang dimilikinya sebagai fokus utama mereka. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan “jantung” dari sebuah perusahaan dalam proses pencapaian tujuan perusahaan (Jufri, Casilam, and Marimin, 2022), oleh karena itu sumber daya manusia dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif dan menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensinya berkembang maksimal. Sumber daya manusia yang diperlukan saat ini yaitu sumber daya manusia yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi. Menurut (Sutrisno,

2020) sumber daya manusia diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi serta sumber daya manusia harus ditingkatkan kualitas dan kompetensinya.

Salah satu sektor UMKM yang membutuhkan sumber daya manusia yaitu perusahaan yang beroperasi dalam industri pengolahan makanan. Industri pengolahan makanan merupakan industri yang berkembang pesat. Hal tersebut dapat menimbulkan persaingan diantara perusahaan satu dengan yang lain dalam hal sumber daya manusia ataupun kualitas produknya. Oleh karena itu setiap industri pengolahan makanan berupaya untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas SDM dan kualitas produk untuk tetap dikenal dimasyarakat. Upaya yang dilakukan perusahaan yaitu dengan memahami karyawannya dengan baik karena karyawan merupakan seseorang yang berkontribusi langsung dalam proses produksi. Jika kualitas kinerja karyawan baik, maka dapat diketahui bahwa perusahaan tersebut mempunyai tingkat sumber daya manusia yang memuaskan. Terwujudnya kinerja yang berkualitas tidak terlepas dari bagaimana perusahaan mengelola karyawannya. Umumnya suatu perusahaan mempunyai sebuah harapan besar terhadap karyawan agar mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik dan efisien.

Menurut Campbell dalam (Koopmans et al. 2012) kinerja merupakan perilaku atau tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi. Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017: 67), kinerja yaitu hasil kerja secara kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Salah satu faktor utama

keberhasilan perusahaan untuk meraih tujuan yang ditetapkan yaitu dilihat dari kinerja karyawan. Perihal tersebut dapat diperhatikan dalam jumlah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang mampu terselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Menurut (Nawawi, 2006), pencapaian kinerja dianggap tinggi bila target pekerjaan mampu diselesaikan dalam batas waktu yang disediakan, yaitu tepat dan tidak melebihi, sedangkan pencapaian kinerja dikatakan rendah apabila melebihi waktu yang ditentukan dan tidak sepenuhnya selesai. Jika kinerja seorang karyawan rendah hal tersebut juga akan berdampak pada perusahaan begitupun sebaliknya jika kinerja karyawan tinggi maka performa perusahaan akan mengalami peningkatan.

Terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan di perusahaan, adanya faktor tersebut perusahaan perlu memahami keperluan yang karyawan butuhkan. Hal tersebut dapat memberikan kesan kepada karyawan bahwa perusahaan peduli dengan apa yang mereka butuhkan. Menurut (Kasmir, 2016), faktor kinerja dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja dan disiplin kerja. Terdapat persamaan penelitian sebelumnya (Muhamad Ekhsan, 2019) mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Syncrum Logistics dengan hasil secara parsial dan simultan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan yang didapatkan peneliti dilapangan, peneliti menemukan bahwa terdapat beberapa karyawan UD. Ashiqqa *Bakery* menunjukkan tingkat kinerja menurun. Hal ini peneliti buktikan dengan hasil

wawancara dengan Ibu Iin selaku penanggung jawab UD. *Ashiqqa Bakery* (Lampiran ke- 10) dimana dilihat dari *Task Performance* (kinerja tugas) yang menggambarkan kuantitas dan kualitas kerja, keterampilan kerja, dan pengetahuan kerja. Dari hasil wawancara tersebut ditemukan bahwa kualitas produksi masih belum memenuhi standar perusahaan, contohnya: pengolesan mentega ke roti yang terlalu banyak, akibatnya akan menyebabkan roti tidak bisa bertahan lama atau roti akan cepat menjamur, selain itu kesalahan terjadi ketika takaran adonan yang tidak sesuai ini akan menyebabkan roti tidak sempurna, untuk itu kualitas produk yang dihasilkan perlu ditingkatkan agar tidak mudah rusak dan untuk mengurangi jumlah produk yang rusak. Dalam hal kuantitas kerjanya, karyawan harus mencapai jumlah pekerjaan standar yang telah ditentukan. Hasil perolehan jumlah produksi menunjukkan bahwa target karyawan tidak terpenuhi. Setiap karyawan diharapkan dapat melaksanakan tugas dengan baik dan menyelesaikan tugas yang diberikan kepada atasannya. Namun, ada juga karyawan yang tidak dipercaya untuk menyelesaikan pekerjaannya atau mengikuti instruksi dari atasannya.

Kedua dilihat dari *Contextual Performance* (kinerja kontekstual) yang menggambarkan perilaku yang mendukung lingkungan organisasi, sosial, dan lingkungan psikologis agar pekerjaan dapat berfungsi dengan baik, hasil wawancara menemukan bahwa tanggungjawab karyawan terhadap pekerjaannya masih belum optimal, dapat dilihat dari hasil penyelesaian tugas yang diberikan atasan seringkali terabaikan, seperti tidak kembali lagi untuk

bekerja setelah waktu istirahat selesai. Padahal tanggung jawab setiap karyawan sangat dibutuhkan dalam mewujudkan keberhasilan kinerja karyawan.

Ketiga dilihat dari *Counterproductive Work Behavior* (perilaku kerja kontraproduktif) yang menggambarkan perilaku yang dapat membahayakan kesejahteraan organisasi seperti karyawan mengeluh tentang hal-hal yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan, mengeluh tentang pekerjaan dengan orang-orang diluar perusahaan. Hal tersebut disebabkan karena motivasi kerja dan disiplin kerja.

Menurut (Leonard, Beauvais, and Scholl, 1999) motivasi kerja merupakan proses dimana behavior/perilaku diberi energi, diarahkan, dan dipertahankan dalam pengaturan organisasi. Sedangkan menurut (Siagian, 2016), mengemukakan bahwa motivasi merupakan daya dorongan yang menyebabkan seorang anggota sebuah organisasi untuk mau dan rela mengerahkan keterampilan atau keahlian, waktu dan tenaga dalam melaksanakan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya untuk pemenuhan kewajiban pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu cara terpenting dalam membentuk kinerja karyawan yaitu dengan adanya motivasi yang kuat. Berdasarkan wawancara peneliti dengan beberapa karyawan UD. Ashiqqa Bakery diketahui bahwa motivasi masih cukup rendah, berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan karyawan UD. Ashiqqa Bakery (Lampiran ke-11) menemukan bahwa karyawan kurang menikmati sepenuhnya pekerjaan yang dilakukan. kurangnya dorongan dari pihak perusahaan, ketika seorang karyawan mencapai target yang telah ditentukan, karyawan tersebut tidak

menerima bonus tambahan, sehingga karyawan hanya menerima gaji sesuai target yang diterima dengan sistem gaji perminggu. Jika motivasi karyawan rendah maka kinerja karyawan tidak maksimal. Masih ditemukan hasil penelitian yang berbeda beda, seperti yang dikemukakan oleh (Susanto, 2019), penelitian sebelumnya “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka”, menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka. Berbeda dengan penelitian terdahulu oleh (Adha, Qomariah, and Hafidzi, 2019), (Changgriawan, 2017), (Surjosuseno, 2015) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain motivasi, disiplin dapat mempengaruhi kinerja, karena perusahaan juga harus melatih serta dapat mengatur karyawannya dengan baik jika karyawan menghormati kondisi perusahaan maka pekerjaan yang ditugaskan akan selesai dan karyawan akan menyelesaikan dengan baik. Menurut (Hasibuan, 2017), Disiplin kerja adalah kesadaran akan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan standar sosial yang berlaku. Dilihat dari hasil observasi peneliti dilapangan menemukan bahwa disiplin karyawan di UD. *Asiqqa Bakery* masih cukup rendah. Hal ini peneliti dapatkan dari hasil wawancara dengan penanggungjawab UD. *Asiqqa Bakery* (Lampiran ke-10) yang mengatakan bahwa masih banyak karyawan yang datang terlambat tanpa ada izin, menghabiskan terlalu banyak waktu untuk berfantasi atau melamun daripada bekerja, mengambil istirahat tambahan atau lebih lama dari

yang dapat. Oleh karena itu disiplin kerja mengungkapkan kesanggupan seorang karyawan yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi maka dipastikan kinerja akan baik. Salah satu kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan terletak pada kedisiplinan para karyawannya. Masih ditemukan hasil penelitian yang berbeda-beda pada penelitian sebelumnya, Muhamad Ekhsan (2019) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Syncrum Logistics” penelitian menunjukkan hasil yaitu kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja secara signifikan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Arisanti, Santoso, and Wahyuni, 2019), (Bawelle and Sepang, 2016), (Filliantoni, Hartono, and Sudarwati 2019), menunjukkan hasil disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Adanya masalah-masalah yang peneliti peroleh, maka peneliti tertarik untuk mengambil penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD. Ashiqqa *Bakery* Jombang”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Ashiqqa *Bakery* Jombang?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Ashiqqa *Bakery* Jombang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan UD. Ashiqqa *Bakery* Jombang.
2. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UD. Ashiqqa *Bakery* Jombang.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat secara praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyampaikan informasi terkait dengan pentingnya efek peningkatan kualitas kinerja yang ditinjau melalui motivasi kerja dan disiplin kerja oleh manajemen perusahaan yaitu UD. Ashiqqa *Bakery* Jombang kepada para karyawannya. Pimpinan UD. Ashiqqa *Bakery* Jombang dapat terus melakukan inovasi terkait peningkatan kinerja karyawan.

2. Manfaat secara teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran tentang pentingnya dampak motivasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini dapat bermanfaat sebagai sumber referensi dan informasi bagi peneliti selanjutnya yang mungkin akan mendalami topik ini.