

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia dikenal adanya pendekatan pengembangan sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia adalah faktor produksi yang mutlak harus ada dalam setiap perusahaan atau organisasi bahkan suatu UMKM. Kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya terletak pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja, tetapi manusia juga merupakan faktor penggerak terpenting dari roda organisasi atau perusahaan. Manusia sebagai penggerak perusahaan merupakan faktor utama karena eksistensi perusahaan tergantung pada manusia-manusia yang terlibat di belakangnya. Untuk dapat mencapai tujuan dari perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang kompeten dalam melaksanakan tugasnya.

UMKM adalah sebuah usaha yang berdiri sendiri dan bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari usaha menengah atau usaha besar. Seperti yang sudah dijelaskan oleh (Sri Handini, Sukei 2019), yang menjelaskan bahwa UMKM merupakan suatu bentuk usaha kecil masyarakat yang pendiriannya berdasarkan inisiatif seseorang. Dalam keadaan perekonomian yang semakin sulit ini banyak terjadi persaingan di berbagai bidang kehidupan, termasuk dalam persaingan dunia bisnis salah satunya UMKM. Banyak perusahaan yang saling berlomba untuk mendapatkan pangsa

pasar, sehingga hal ini memacu perusahaan untuk berusaha terus maju dalam memperbaiki bisnisnya.

Berkaitan dengan hal tersebut, maka perusahaan dapat menutut kinerja karyawan lebih optimal agar mempermudah tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2011), pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2011) antara lain kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, inisitif, dan ketepatan waktu. Selain itu ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2016) yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, loyalitas, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja sekitar, komitmen, disiplin kerja. Kinerja mempunyai pengaruh besar terhadap keberhasilan perusahaan. Pada umumnya perusahaan yang tidak mampu menghadapi persaingan memiliki kinerja dan kualitas produk yang rendah.

Menyinggung kinerja karyawan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di UMKM manik-manik kaca galerygreen beads, UMKM ini bergerak di bidang industry manik-manik yang berada di Desa Plumbon Gombang Gudo Jombang pada bagian produksi. UMKM tersebut memproduksi beberapa jenis manik-manik kaca dan dibentuk menjadi sebuah aksesoris cantik serta dalam bentuk untai kalung. Sebelum peneliti memilih

lokasi penelitian, peneliti telah melakukan observasi dilokasi tersebut dan bertanya langsung dengan pemilik UMKM beserta karyawan. Dan lokasi tersebut memiliki permasalahan yang menonjol. Alasan peneliti ingin membahas UMKM ini karena berdasarkan survey pada bagian produksi terdapat masalah mengenai naik turunnya kinerja karyawan. Kinerja karyawan di nilai kurang baik hal ini dapat dilihat dari kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu kerja dan kerja sama. Ada pun beberapa kualitas kerja pada bagian produksi manik-manik terdapat masalah meningkatnya pesanan membuat kualitas produksi manik-manik naik turun (fluktuatif) diakibatkan karena ada beberapa karyawan yang tidak masuk kerja, sehingga kuantitas yang di tentukan perusahaan tidak dapat tercapai hal ini dapat di buktikan pada hasil produksi. Adapun beberapa karyawan UMKM manik-manik kaca galerygreen beads tidak bisa menyelesaikan pekerjaan dengan jangka waktu yang di berikan perusahaan oleh karena itu hasil produksi tidak mencapai target. Beberapa karyawan juga kurang dapat bekerja sama dalam proses produksi karena kurangnya komunikasi antar karyawan. Berikut adalah data target dan hasil produksi karyawan UMKM manik-manik kaca galerygreen beads dari bulan Januari – April 2022 sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Target Produksi Dan Hasil Produksi UMKM Manik-Manik Kaca Galerygreen Beads Bulan Januari – April 2022

Bulan	Jumlah Karyawan	Target	Jumlah Realisasi	Reject	Keterangan
Januari	40 Karyawan	32.000 pcs	32.131 pcs	23 pcs	Tercapai
Februari	40 Karyawan	32.000 pcs	31.862 pcs	17 pcs	Tidak Tercapai
Maret	40 Karyawan	32.000 pcs	32.207 pcs	21 pcs	Tercapai
April	40 Karyawan	32.000 pcs	31.780 pcs	20 pcs	Tidak Tercapai

Sumber : UMKM Manik-Manik Kaca Galerygreen Beads Gudo Jombang

Pada tabel 1.1 dapat di lihat bahwa perusahaan mengalami fluktuatif hasil di karenakan karyawan UMKM manik-manik kaca galerygreen beads tidak bisa menyelesaikan target yang di berikan perusahaan di karenakan karyawan sering sekali tidak taat pada jam masuk kerja yang dimana perusahaan menentukan jam masuk kerja pukul 07;00 – 16;00 tetapi karyawan masih ada yang datang terlambat saat masuk kerja. Adapun karyawan UMKM manik-manik kaca galerygreen beads tidak mematuhi peraturan perusahaan yaitu seperti tidak memakai APD lengkap seperti kaos, masker, sarung tangan, dan sepatu, padahal APD tersebut sangat penting. Beberapa karyawan kurang memperhatikan SOP yang telah di buat sehingga job pekerjaan yang dikerjakan kurang maksimal tidak sesuai dengan apa yang sudah direncanakan sesuai prosedur.

Untuk memperoleh keberhasilan dalam mengelola SDM yang dimiliki perlu memperhatikan salah satu faktor kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu Ricky Vinando (2021) tentang Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Winsen Kencana Perkasa membuktikan bahwa variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Rivai (2005), disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Indikator disiplin kerja menurut Rivai (2005), antara lain

kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis.

Setiap karyawan diharapkan memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan kinerja yang tinggi. Kedisiplinan penting bagi organisasi sebab akan ditaati oleh sebagian besar karyawan dan diharapkan pekerjaan akan dilakukan secara efektif. Didalam penerapannya, disiplin lebih ditekankan pada unsur kesadaran individu untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin kerja yang tinggi dari karyawan dalam suatu perusahaan menunjukkan integritas dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan. Berikut peneliti cantumkan data rekapitulasi absensi karyawan UMKM Manik-Manik Kaca Galerygreen Beads Bulan Januari – April 2022 sebagai berikut :

Tabel 1. 2 Rekapitulasi Absensi Karyawan UMKM Manik-Manik Kaca Galerygreen Beads Bulan Januari – April 2022

Bulan	Absensi		Presentase Kehadiran	Jumlah karyawan
	Sakit	Tanpa Keterangan		
Januari	2	-	95%	40
Februari	-	4	90%	40
Maret	2	4	85%	40
April	3	5	80%	40

Sumber : Absensi Karyawan UMKM Manik-Manik Kaca Galerygreen Beads

Pada tabel 1.2 dapat di lihat bahwa jumlah absensi karyawan di UMKM manik-manik kaca galerygreen beads di rasa masih banyak karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan dan ada yang sakit. Dari data di atas bahwa dapat di lihat bulan Januari 2 orang karyawan tidak masuk kerja di karenakan sakit, bulan selanjutnya Februari semua karyawan tidak ada yang sakit tetapi

ada yang tidak masuk tanpa keterangan 4 orang. Pada bulan Maret ada 2 orang karyawan yang tidak masuk kerja karena sakit dan 4 orang tanpa keterangan. Dan pada bulan April ada 3 orang karyawan yang tidak masuk kerja karena sakit dan 5 orang tanpa keterangan. Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan kenapa presentase absensi karyawan UMKM manik-manik kaca galerygreen beads tidak ada yang 100% hadir dalam empat bulan tersebut itu di karenakan karyawan banyak yang tidak hadir karena sakit dan tanpa keterangan.

Selain disiplin kerja faktor kepuasan kerja juga berpengaruh dalam kinerja karyawan. Upaya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja. Karena jika kepuasan kerja karyawan turun maka sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuann perusahaan dan sebaliknya jika kepuasan kerja naik mudah untuk mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu menurut Yuli Hairani (2019) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Hijrah Mandiri Pekanbaru yang membuktikan bahwa disiplin dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun secara simultan. Menurut Robbins (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Indikator kepuasan kerja menurut Luthans (2006) antara lain pekerjaan itu sendiri, atasan, rekan kerja, promosi, dan gaji atau upah. Faktor kepuasan

kerja menurut Sutrisno (2010) antara lain faktor psikologis, faktor social, faktor fisik, dan faktor financial.

Kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan bekerja lebih antusias, dan pada akhirnya perusahaan akan terbantu untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Kepuasan kerja juga penting untuk realisasi diri karyawan. Karyawan dengan kepuasan kerja yang baik biasanya memiliki catatan frekuensi, pergantian kerja, dan kinerja yang baik dibandingkan dengan karyawan tanpa kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Adapun hal dalam kepuasan kerja terdapat masalah seperti ada beberapa karyawan UMKM manik-manik kaca galerygreen beads bagian produksi menunjukkan kurangnya apresiasi yang diberikan UMKM terhadap karyawan yang melakukan pekerjaannya dengan baik membuat karyawan merasa kurang dihargai atas apa yang diberikan untuk UMKM tersebut, yang mengakibatkan karyawan tidak puas atas pekerjaannya, gaji yang masih kurang mencukupi, dan kurang kerjasamanya antar karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Umkm Manik-Manik Kaca Galerygreen Beads Di Desa Plumbon Gambang Gudo Jombang)”**.

1.2.Rumusan Masalah

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM manik – manik kaca galerygreen beads di Desa Plumbon Gambang Gudo Jombang ?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM manik – manik kaca galerygreen beads di Desa Plumbon Gambang Gudo Jombang ?

1.3.Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada UMKM manik – manik kaca galerygreen beads di Desa Plumbon Gambang Gudo Jombang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada UMKM manik – manik kaca galerygreen beads di Desa Plumbon Gambang Gudo Jombang.

1.4.Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

- 1) Untuk menambah wawasan atau pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
- 2) Diharapkan dapat menerapkan teori yang diperoleh dalam pembuatan karya ilmiah yang berupa penelitian.
- 3) Sebagai salah satu referensi teoritis dalam pengembangan ilmu pengetahuan;

b. Manfaat Praktis

- 1) Bagi pihak UMKM diharapkan proposal ini dapat memberikan saran atau masukan kepada pemilik UMKM dan seluruh karyawan UMKM, guna meningkatkan disiplin kerja dan kepuasan kerja yang berpengaruh pada kinerja karyawan.
- 2) Diharapkan dapat memperdalam lagi penelitian yang sudah dilakukan serta untuk memberikan informasi kaitannya disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan khususnya dalam dunia bisnis dan perkembangan UMKM.