



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) merupakan usaha yang dioperasikan oleh pelaku usaha secara individu, rumah tangga, dan badan usaha berskala kecil. Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) berperan penting dalam perekonomian nasional di Indonesia. Beberapa peranan penting UMKM dalam perekonomian Indonesia adalah membuka lapangan pekerjaan, pemerataan distribusi barang dan jasa pada wilayah kota hingga desa dan peningkatan devisa negara dengan melakukan ekspor barang keluar negeri (Sumber : infousaha.id, 2021).

Berdasarkan data Kementerian Koperasi dan UKM, perkembangan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) di Indonesia mengalami peningkatan setiap tahunnya. Berikut ini Tabel 1.1 yang menjelaskan jumlah unit UMKM di Indonesia pada tahun 2017 – 2019 :

Tabel 1.1
Jumlah Unit Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah di Indonesia
Tahun 2017 - 2019

Indikator	Satuan	Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019
Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM)	Unit	62.922.617	64.194.057	65.465.497
Usaha Mikro (UMi)	Unit	62.106.900	63.350.222	64.601.352
Usaha Kecil (UK)	Unit	757.09	783.132	798.679
Usaha Menengah (UM)	Unit	58.627	60.702	65.465

Sumber : Kementerian Koperasi dan Kecil dan Menengah, 2019.

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa UMKM di Indonesia mengalami peningkatan setiap tahunnya. Pada tahun 2019 jumlah Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah mencapai 65.465.497 unit. Tahun 2019 naik sebesar 1,98% dibandingkan tahun 2018 yaitu 64.194.057 unit. Jumlah Usaha Mikro (UMi) 2019 mencapai

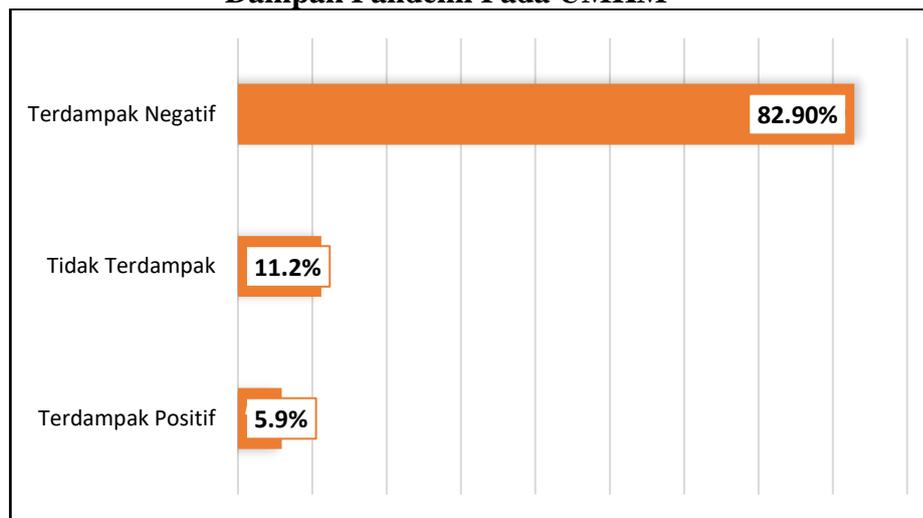


64.601.352 naik sebesar 1,97% dibandingkan dengan tahun 2018 yaitu 63.350.222 unit.

Jumlah Usaha Kecil (UK) mencapai 798.679 unit naik sebesar 1,99% dibandingkan dengan tahun 2018 yaitu 783.132 unit. Jumlah Usaha Menengah (UM) mencapai 65.465 unit naik sebesar 7,85% dibandingkan dengan tahun 2018 yaitu 60.702 unit.

Adanya pandemi Covid – 19 mengakibatkan berbagai sektor yang menopang perekonomian nasional mengalami penurunan. Berdasarkan survei Katadata Insight Center, salah satu sektor yang terkena dampak pandemi Covid – 19 yaitu sektor UMKM. Berikut ini pada Gambar 1.1 menjelaskan dampak pandemi Covid – 19 pada usaha UMKM menurut survei Katadata Insight Center :

Gambar 1.1
Dampak Pandemi Pada UMKM



Sumber : <https://katadata.co.id/umkm>, (2020)

Berdasarkan Gambar 1.1 mayoritas dari pelaku UMKM mengalami dampak negatif dari pandemi Covid – 19 yaitu sebesar 82,9%. Dampak negatif yang dirasakan oleh pelaku UMKM menurut laporan yang didapatkan oleh Kemenkop UKM yaitu penurunan penjualan sebesar 56%, masalah pembiayaan sebesar 22%, distribusi barang sebesar 15%, dan mendapatkan bahan baku mentah sebesar 4%. Sedangkan pelaku UMKM yang mengalami dampak positif dari pandemi Covid – 19 sebesar 5,9%. Untuk bertahan dalam kondisi pandemi Covid – 19, menurut survei yang dilakukan oleh



Katadata Insight Center (KIC) pada Juni 2020 para pelaku UMKM melakukan beberapa langkah efisiensi yaitu dengan menurunkan produksi barang dan jasa, mengurangi jam kerja karyawan, mengurangi jumlah karyawan, dan mengurangi pendistribusian barang.

Salah satu UMKM yang terdampak pandemi Covid – 19 adalah usaha dagang dalam bidang pupuk. Di Indonesia industri pupuk merupakan pendorong peningkatan sektor pertanian yang mendukung program ketahanan pangan nasional di masa mendatang. Selama pandemi Covid – 19 sektor pupuk tetap berjalan lancar, meskipun berbagai bisnis mengalami penurunan dalam produktivitas. Hal ini didukung dengan pendapat Direktur Utama dan Umum pada perusahaan Pupuk Kaltim, dimana dalam sebuah wawancara yang dilansir oleh detikcom Direktur Utama dan Umum mengatakan bahwa karena bisnis yang dijalankan adalah industri yang bergerak pada bidang pangan, sehingga dalam sisi produksi akan tetap berjalan untuk memenuhi kebutuhan para petani, lebih lanjut beliau juga menambahkan dalam pendistribusian pupuk tidak mengalami kendala (Sumber : DetikFinance.com,2021).

Sejalan dengan pendapat Direktur Utama dan Umum, Usaha dagang pupuk yang bernama UD Kembang Sewu tidak mengalami kendala dalam proses produksi dan pendistribusian pupuk. Meskipun tidak terdapat kendala dalam proses produksi, peranan dari karyawan dalam pekerjaan menjadi faktor yang perlu diperhatikan. Oleh karena itu, kinerja dari karyawan pada perusahaan UD Kembang Sewu sangat diperhatikan agar proses produksi dan pendistribusian barang dapat berjalan dengan baik dan dapat memenuhi kebutuhan keinginan konsumen.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing (Busro, 2018:89). Pencapaian kerja yang telah dilakukan karyawan diharapkan dapat memberikan dampak positif dan kemajuan bagi perusahaan dan karyawan yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak Cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Intititit Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



bekerja. Untuk mencapai hasil kerja dibutuhkan seseorang yang memiliki kemampuan yang disesuaikan dengan batasan waktu yang diberikan, tidak melewati batasan atas peraturan dan moral serta etika yang diberlakukan (Busro, 2018:89).

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, beberapa di antaranya Disiplin kerja dan Komitmen Organisasi. Disiplin kerja merupakan tanggung jawab sebagai karyawan dalam mengikuti dan menaati peraturan - peraturan yang diberlakukan perusahaan (Susanti, 2017:426) dalam (Jepry dan Mardika, 2020). Karyawan yang memiliki sikap disiplin kerja inilah akan menumbuhkan sikap kepeduliannya terhadap perusahaan dan menumbuhkan kinerja mereka. Sikap disiplin yang tinggi tersebut dapat di wujudkan dengan kehadiran tepat waktu, bekerja sesuai dengan tanggungjawab pekerjaannya, dan melaksanakan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga menciptakan suasana kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja pada karyawan (Wanda,2022).

Selain disiplin kerja, komitmen organisasi dari karyawan merupakan faktor yang penting yang harus diperhatikan dan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Komitmen organisasi merupakan sikap yang dimiliki seseorang dalam bekerja yang menunjukkan adanya keinginan dan kepercayaan untuk tetap menjadi karyawan pada organisasi dengan menerima nilai dan tujuan organisasi, serta bekerja untuk kepentingan bersama (Priansa, 2014) dalam (Putri *et al.*, 2021). Yusuf (2018) mengemukakan komitmen menjadi hal yang penting karena dapat melihat bagaimana sikap karyawan kepada perusahaan dan mengetahui apakah karyawan tersebut memiliki niat untuk tetap menjadi anggota dari sebuah perusahaan. Yusuf (2018:72) berpendapat bahwa karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan menunjukkan kepuasan dalam bekerja, semangat kerja tinggi, prestasi kerja yang baik dan keinginan untuk tetap berada pada perusahaan.



Penelitian ini dilakukan pada UD Kembang Sewu, Bekasi yang menjadi salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan dan produksi pupuk hayati dan media tanam. UD Kembang Sewu termasuk ke dalam kategori UMKM. Pembagian kriteria dari UMKM, UD Kembang Sewu masuk ke dalam jenis usaha kecil. Ini dikarenakan dalam usaha kecil jumlah kekayaan bersih maksimal Rp. 500 juta dan penjualan dari bisnis yang dijalankan setiap tahunnya maksimal Rp. 2,5 milyar. Berdasarkan catatan perusahaan jumlah harta bersih UD Kembang Sewu sebesar Rp. 70 Juta pada tahun 2021. Usaha yang sudah berdiri sejak tahun 2007 ini, memiliki karyawan yang berjumlah 33 orang yang bekerja pada bagian pengolahan pupuk 6 karyawan, bagian pengisian botol 5 karyawan, bagian hologram dan brosur 6 karyawan, bagian penyegelan / shrink 4 karyawan, bagian pengepakan 10 karyawan, dan transportasi 2 karyawan. Semua karyawan yang bekerja pada UD Kembang Sewu adalah karyawan borongan. Berdasarkan Pasal 1 angka 18, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 5 Tahun 2021 : “ Pekerja borongan adalah pekerja yang bekerja pada perusahaan untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan menerima upah didasarkan atas volume pekerjaan atau satuan hasil kerja”. Untuk pembagian upah pada pekerja dilakukan sesuai dengan jumlah produksi pupuk per botol dan mendapatkan upah makan sebesar Rp. 5.000,- sampai dengan Rp. 10.000,-

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti, terdapat beberapa masalah yang terjadi di UD Kembang Sewu yang berkaitan dengan kedisiplinan kerja dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Berdasarkan table 1.2 dapat dilihat data kehadiran karyawan UD Kembang Sewu Bekasi :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Tabel 1.2
Rekap Presensi Karyawan UD Kembang Sewu Tahun 2021

Bulan	Jumlah Karyawan	Total Ketidakhadiran Karyawan
Januari	33	10
Februari	33	16
Maret	33	10
April	33	18
Mei	33	9
Juni	33	13
Juli	33	11
Agustus	33	8
September	33	6
Oktober	33	6
November	33	11
Desember	33	8

Sumber : Data di olah, 2022.

Pemimpin perusahaan menginginkan karyawan hadir 100% agar pekerjaan dapat berjalan sesuai dengan target yang ditentukan. Akan tetapi, berdasarkan tabel 1.2 rekap presensi pada tahun 2021 UD Kembang Sewu Bekasi masih ditemukan karyawan yang tidak hadir yang menyebabkan pekerjaan menjadi terhambat. Hal tersebut mencerminkan tindakan ketidakdisiplinan dan komitmen karyawan pada perusahaan menurun. Dari data rekap presensi karyawan tingkat ketidakhadiran karyawan UD Kembang Sewu paling tinggi pada bulan April mencapai 18 kali, selanjutnya pada bulan Februari tingkat ketidakhadiran karyawan mencapai 16 kali, dan pada bulan Juni yang mencapai ketidakhadiran karyawan 13 kali.

Disiplin dalam bekerja merupakan perwujudan dari tingkat kehadiran pada karyawan yang baik, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja dan peraturan, dan etika kerja, sehingga tercipta keteraturan dalam pelaksanaan kerja menurut Nasution (2018). Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Ariska (2022) menyatakan disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini memiliki arti



bahwa semakin tinggi disiplin kerja pada karyawan, maka semakin baik kinerja yang dihasilkan.

Keterkaitan tingkat kehadiran karyawan juga didukung oleh komitmen organisasi. Seorang karyawan yang memiliki komitmen akan memiliki catatan kehadiran yang baik, kemauan untuk mengikuti kebijakan perusahaan, dan *turnover rate* yang rendah menurut Davis dan Newstrom dalam Yusuf (2018). Berdasarkan penelitian Yanthi dan Arief (2020) menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan, maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul : **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD KEMBANG SEWU BEKASI”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat permasalahan yang teridentifikasi sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UD Kembang Sewu Bekasi ?
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan UD Kembang Sewu Bekasi ?

C. Batasan Penelitian

Berdasarkan uraian dari identifikasi masalah, untuk membuat penelitian ini lebih terarah, penelitian ini dibatasi dengan ketentuan sebagai berikut:



1. Objek yang digunakan yaitu variable dependen, Kinerja Karyawan , variable independent yaitu Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi.
2. Subjek penelitian adalah karyawan UD Kembang Sewu Bekasi.
3. Tempat dilakukan penelitan adalah UD Kembang Sewu Bekasi.
4. Penelitian ini dilakukan pada Mei sampai dengan Agustus 2022.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan penelitian, maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UD Kembang Sewu Bekasi ?
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan UD Kembang Sewu Bekasi ?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang akan dicapai pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada UD Kembang Sewu Bekasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada UD Kembang Sewu Bekasi.

F. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak di capai, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara langsung maupun tidak langsung kepada pembaca. Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik IBI KIGS (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



© Hak cipta milik IBI RKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan evaluasi dalam peningkatan disiplin kerja karyawan dan mengetahui langkah apa yang harus dilakukan untuk penataan ulang komitmen organisasi perusahaan sehingga meningkatkan kinerja karyawan UD Kembang Sewu Bekasi.

2. Bagi Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Penelitian ini diharapkan bisa dijadikan sebagai bahan dalam pengembangan penelitian yang berkaitan dengan disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan agar lebih mendalam dengan objek yang lebih luas.

3. Bagi peneliti lain

Penelitian ini dapat menjadi bahan referensi penelitian berikutnya, agar dapat dikembangkan dalam penelitian yang berkaitan dengan disiplin kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Penelitian ini juga diharapkan dapat menambah wawasan serta pengetahuan bagi peneliti selanjutnya.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBI RKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBI RKG.