

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Usaha mikro kecil menengah (UMKM) menjadi wadah bagi masyarakat untuk mengelola potensi yang ada pada suatu daerah. Perkembangan UMKM yang pesat ditandai dengan munculnya berbagai UMKM baru yang mulai merintis usahanya, mengakibatkan para pengelola usaha perlu meningkatkan daya saing agar tetap bertahan dan dapat mencapai tujuannya. Beberapa perusahaan sering menghadapi tantangan yang disebabkan oleh kemajuan teknologi baru dan kurangnya kemampuan beradaptasi terhadap sumber daya yang ada di dalam perusahaan. Dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting karena berkaitan dengan keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi. Menurut Hamali (2016:2) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya.

UMKM memiliki peran besar dalam perekonomian, khususnya di Kabupaten Gresik, dalam hal menjadi sumber nafkah dan penyerapan tenaga kerja. Dengan pertumbuhan ekonomi sebesar 6,15% pada tahun 2015, Kabupaten Gresik mencatat pertumbuhan ekonomi di atas rata-rata Propinsi Jawa Timur sebesar 5,44% maupun nasional sebesar 4,79%. (Badan Pusat Statistik, 2016). Kondisi ini berbanding lurus dengan jumlah UMKM yang terus bertumbuh hingga pada 2015 tercatat sebanyak 188.534 unit UMKM (Diskoperindag, 2017)

Sesuai dengan Undang- Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM), UMKM adalah suatu usaha ekonomi produktif yang independen atau berdiri sendiri baik yang dimiliki perorangan atau kelompok dan bukan sebagai badan usaha cabang dari perusahaan utama. Dikuasai dan dimiliki serta menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari usaha menengah. Usaha yang termasuk kriteria usaha mikro adalah usaha yang memiliki kekayaan bersih mencapai Rp 50.000.000,- dan tidak termasuk bangunan dan tanah tempat usaha. Hasil penjualan usaha mikro setiap tahunnya paling banyak Rp 300.000.000,-

Berdasarkan perkembangannya, UKM di Indonesia dapat dibedakan dalam 4 kriteria, diantaranya:

1. *Livelihood Activities*, yaitu UKM yang dimanfaatkan sebagai kesempatan kerja untuk mencari nafkah, yang lebih umum dikenal sebagai sektor informal. Misalnya adalah pedagang kaki lima.
2. *Micro Enterprise*, yaitu UKM yang punya sifat pengrajin namun belum punya sifat kewirausahaan.
3. *Small Dynamic Enterprise*, yaitu UKM yang telah memiliki jiwa entrepreneurship dan mampu menerima pekerjaan subkontrak dan ekspor
4. *Fast Moving Enterprise*, yaitu UKM yang punya jiwa kewirausahaan dan akan bertransformasi menjadi sebuah Usaha Besar (UB).

Ada pun ciri-ciri dari UMKM itu sendiri, yaitu :

1. Jenis komoditi/ barang yang ada pada usahanya tidak tetap, atau bisa berganti sewaktu-waktu
2. Tempat menjalankan usahanya bisa berpindah sewaktu-waktu
3. Usahanya belum menerapkan administrasi, bahkan keuangan pribadi dan keuangan usaha masih disatukan
4. Sumber daya manusia (SDM) di dalamnya belum punya jiwa wirausaha yang mumpuni
5. Biasanya tingkat pendidikan SDM nya masih rendah
6. Biasanya pelaku UMKM belum memiliki akses perbankan, namun sebagian telah memiliki akses ke lembaga keuangan non bank
7. Pada umumnya belum punya surat ijin usaha atau legalitas, termasuk NPWP

Pemerintah dalam menangani permasalahan UMKM berusaha untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui penyediaan berbagai kesempatan berusaha di bidang UMKM. Namun usaha tersebut terkendala dari pihak UMKM itu sendiri. Menurut Sulistyastuti (2004) dalam Euis Hasmita Putri (2017:5438) adapun serangkaian masalah yang dihadapi oleh UMKM, yaitu :

1. Modal terbatas

Keterbatasan modal terutama di sebabkan oleh keterbatasan akses langsung terhadap berbagai informasi, layanan dan fasilitas keuangan yang di sediakan oleh lembaga keuangan formal maupun non formal.

2. Kemampuan teknik produksi dan manajemen terbatas

Pola manajemen yang sesuai dengan kebutuhan terhadap perkembangan usaha sulit di temukan, antara lain karena pengetahuan dan manajerial skill pengusaha kecil dan menengah belum mampu menyusun strategi bisnis yang tepat. Kemampuan usaha dalam mengorganisasikan diri dan karyawan masih lemah, sehingga terjadi pembagian kerja yang tidak jelas dan seringkali pengusaha harus bertindak “*one men show*”

3. Pemasaran yang relatif sulit

Di harapkan pada struktur pasar yang sangat kompetitif. Bukan saja antara industri kecil melainkan ada kalanya juga dengan industri besar. Disamping itu, kesulitan pemasaran juga disebabkan oleh berbagai faktor pendukung utama seperti informasi mengenai perubahan dan peluang pasar yang ada di dalam maupun di luar negeri.

4. Permasalahan sumber daya manusia yang rendah

Belum memadainya sumber daya manusia yang mampu menciptakan peluang sendiri untuk memulai sebuah usaha dan tidak adanya pelatihan bagi pelaku usaha UMKM membuat performa dan kualitas UMKM menurun.

Permasalahan UMKM pada umumnya terletak pada sumber daya manusia, modal, dan penguasaan teknologi. UMKM biasanya memiliki karyawan yang tidak terlalu banyak sehingga sangat krusial untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang ada. Dengan didukung oleh sumber

daya manusia yang berkualitas, suatu UMKM dapat berkembang dan bertahan dari persaingan dengan UMKM lain yang bergerak pada bidang yang sejenis. Jika karyawan UMKM tersebut tidak memiliki komitmen yang baik terhadap perusahaannya maka perusahaan tidak akan dapat berkembang. Jika perusahaan tidak berkembang maka efek yang akan muncul adalah timbulnya perasaan tertekan dan tidak nyaman pada karyawan sehingga karyawan akan memikirkan opsi untuk melakukan *turnover*

Ketika banyak karyawan melakukan *turnover*, hal tersebut menimbulkan kerugian bagi perusahaan ataupun UMKM karena hilangnya sumber daya manusia dan UMKM harus mengeluarkan biaya untuk pelatihan dan pengembangan untuk sumber daya manusia yang akan direkrut. Terdapat beberapa aspek yang dimana dapat menunjang produktivitas kinerja karyawan pada suatu UMKM yaitu aspek penghargaan dan hukuman serta disiplin kerja, karena *turnover* itu sendiri merupakan isu yang cukup sering terjadi, terlebih pada sector UMKM dikarenakan usaha mikro, kecil dan menengah ini masih akan terus mengalami perkembangan. Dengan kita sebagai pemilik usaha menerapkan aspek aspek tersebut dengan baik akan memberikan semangat dan peningkatan kinerja yang signifikan terhadap produktivitas karyawan serta meminimalisir terjadinya *turnover* pada UMKM.

Pertumbuhan UMKM di Indonesia tiap tahunnya terus bertambah. Kenaikan jumlah UMKM di Indonesia ialah awal yang baik untuk perekonomian Indonesia, mengingat berartinya kedudukan UMKM dalam menopang perekonomian. Pada masa globalisasi dikala ini, kompetisi bisnis terus

berkembang. Para pelaku bisnis harus sanggup bertahan ditengah persaingan yang ketat dengan cara mempersiapkan berbagai sumber daya yang dipunyai , meliputi berbagai sumber daya alam, sumber daya modal san manusia. Segenap aset yang dimiliki tersebut wajib dikelola dengan optimal supaya tercapainya tujuan industri.

Dalam suatu industri, sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dan utama. Berperan penting, Sumber Daya Manusia sebagai motor penggerak kegiatan industri, sehingga agar dapat mencapai tujuan industri maka sangat tergantung kepada Sumber Daya Manusiannya. Kinerja yang baik adalah cerminan dari Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Mangkunegara (2016: 67) menyatakan bahwa, kinerja ialah hasil dari pekerjaan yang dicapai bersumber pada persyaratan- persyaratan pekerjaan, dan kinerja merupakan hasil kerja secara mutu serta kuantitas yang dapat dicapai seseorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa

mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas.

Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam organisasi. Sumber daya manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar pendidikan yang pola pikirnya dapat dibawa ke dalam suatu lingkungan organisasi. Sumber daya manusia bukanlah seperti uang, mesin dan material yang sifatnya positif dan dapat diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi ditunjang dengan adanya kompensasi dan kesempatan pengembangan karier yang diberikan kepada para anggota organisasi. Tercapainya tujuan organisasi juga tidak hanya tergantung pada teknologi, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan memberikan hasil kerja yang baik untuk memenuhi kebutuhan organisasi secara keseluruhan merupakan kontribusi dari kinerja karyawan.

Menurut Kaswan (2017:278) kinerja pegawai mencerminkan perilaku pegawai di tempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan, yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi, kompetensi, kepemimpinan dan lingkungan kerja (Anung Pramudyo, 2010). Menurut (Sri

Wahyuni, 2013) faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi : motivasi kerja, kemampuan, lingkungan kerja, disiplin kerja, kepemimpinan dan kepribadian.

Hussein (2017:10) kinerja adalah perilaku kerja yaitu apa yang dilakukan karyawan. Bintoro dan Daryanto (2017:105) mengatakan kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Sutrisno (2018:81) mengatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Rismawati dan Mattalata (2018:2) kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang tercipta dan bentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban. Dalam hal ini sikap dan perilaku yang demikian tercipta melalui proses binaan keluarga, pendidikan dan pengalaman dari keteladanan dari lingkungannya. Disiplin merupakan suatu sikap mental yang dengan kesadaran dan keinsafan mematuhi terhadap perintah atau larangan yang ada pada suatu hal karena mengerti betul tentang pentingnya perintah dan larangan tersebut.

Disiplin merupakan suatu proses yang negatif, yaitu suatu yang memaksa tingkah laku karyawannya yang bermasalah. Sikap seperti ini dapat menimbulkan perasaan ragu-ragu pada semua orang yang terlibat. Proses disiplin ini dapat digunakan sebagai sebuah kesempatan untuk membalik sebuah situasi yang bermasalah menjadi suatu yang menguntungkan semua pihak dan untuk mengubah perilaku serta bukan untuk menghukum karyawan yang bermasalah. Kenyataannya sebagian karyawan perilakunya sesuai dengan harapan organisasi, dan sebagian lain yang perilakunya cukup diterima, namun ada pula beberapa karyawan yang sering menimbulkan masalah walaupun tidak semuanya itu.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah dengan menciptakan disiplin kerja yang baik dengan pemberian motivasi yang tepat. Olehnya dibutuhkan sumber daya manusia yang terampil dan proaktif untuk mendukung faktor tersebut. Dalam manajemen sumber daya manusia sangatlah penting bagi perusahaan / instansi dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif demi tercapainya tujuan perusahaan / instansi. Hal ini perlu, mengingat sumber daya manusia merupakan elemen penentu dalam tercapainya tujuan perusahaan.

Dalam suatu perusahaan, disiplin merupakan fungsi operatif, karena semakin disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya dan akan menciptakan karyawan yang berkualitas. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Oleh karena itu, karyawan ialah sumber daya manusia atau asset yang sangatlah penting

bagi suatu perusahaan karena berfungsi produktif serta merupakan elemen penentu dalam tercapainya tujuan perusahaan.

Mendasarkan pada uraian tentang pentingnya pengaruh penghargaan, hukuman dan disiplin terhadap keberlangsungan kinerja karyawan, maka penelitian ini mengajukan judul “PENGARUH PENGHARGAAN, HUKUMAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UMKM DI GRESIK”

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan, maka dapat disimpulkan rumusan masalah dibawah ini diantaranya :

1. Apakah penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah hukuman berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang sudah dijelaskan, maka dapat disimpulkan tujuan penelitian dibawah ini diantaranya :

1. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh penghargaan terhadap kinerja karyawan.
2. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh hukuman terhadap kinerja karyawan.

3. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4 **Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini, diantaranya adalah :

1. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan dan pemahaman dalam dunia kerja serta dapat memberikan bukti empiris mengenai pengaruh penghargaan, hukuman dan disiplin terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi pembaca

Penelitian ini diharapkan mampu meningkatkan pengetahuan pembaca yang akan menggeluti dunia kinerja karyawan.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam mengelola karyawan serta membuat rancangan kedepan agar karyawan tetap mempertahankan kinerjanya.

4. Bagi Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan serta manfaat bagi mahasiswa dalam meningkatkan pengetahuan tentang kinerja karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan ini dibuat untuk memudahkan penulis dalam menyusun skripsi, penulisan ini terbagi dalam tiga bab, diantaranya adalah :

BAB I PENDAHULUAN

Berisi uraian penjelasan tentang latar belakang yang meliputi kinerja karyawan. Dengan melibatkan faktor pendukung seperti sistem penghargaan, hukuman dan disiplin yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pada bab I ini meliputi rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab II akan membahas seputar penelitian terdahulu yang masih ada sangkut pautnya dengan penelitian sekarang dan ditambahkan dengan landasan teori yang berhubungan dengan permasalahan sekarang. Ada juga kerangka pemikiran dan didukung dengan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab III berisi tentang uraian penjelasan metode penelitian yang digunakan untuk pengukuran variabel, sampel, teknik pengambilan sampel dan populasi. Ditambah dengan metode pengambilan data, data, dan yang terakhir adalah teknik analisis data yang digunakan.

BAB IV GAMBARAN SUBYEK PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

Penjelasan tentang populasi dari hasil penelitian serta aspek-aspek sampel penelitian yang akan dianalisis. Pada bab ini terdiri dari gambaran subyek penelitian, analisis data, dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Penutup yang berisi tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian, serta saran berdasarkan hasil penelitian.

