

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Usaha Kecil dan Menengah (UKM) merupakan salah satu bagian penting dari perekonomian negara yang sedang berkembang, meskipun UKM sering dianggap berkonotasi tradisional dan memiliki skala yang kecil baik dalam jumlah karyawan, aset, pendapatan (*omzet*) serta modal yang rendah. Jumlah UKM yang cukup besar membuat peranan UKM dalam menunjang perekonomian dan menyerap tenaga kerja yang cukup tinggi.

Undang-Undang No. 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah menyatakan bahwa UKM adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak atau cabang organisasi yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian langsung maupun tidak langsung dari usaha menengah atau usaha besar dengan jumlah kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan sebagaimana diatur dalam undang-undang.

Usaha dapat dikategorikan sebagai UKM apabila memenuhi kriteria yang sesuai dengan Pasal 6 (2) Undang-Undang No. 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah dimana kriteria UKM yaitu memiliki kekayaan bersih lebih dari Rp 50 juta sampai dengan yang paling banyak Rp 500 juta tidak termasuk

tanah dan bangunan tempat usaha, atau memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp 300 juta sampai dengan yang paling banyak Rp 2,5 miliar.

Kegiatan usaha saat ini banyak perusahaan yang saling berkompetisi untuk dapat bertahan dari ketatnya persaingan, persaingan di bidang perdagangan khususnya UKM adalah salah satunya. UKM pada saat ini dituntut harus mampu bekerja dengan lebih efektif, efisien dan produktif. Solusi yang dapat dilakukan untuk menghadapi persaingan adalah dengan cara meningkatkan daya saing, baik dalam segi produk maupun kualitas produksi perusahaan. Pemilik UKM harus mampu meningkatkan segala upayanya untuk memperebutkan pangsa pasar, mempertahankan kelangsungan hidup usaha, dan mencapai tujuan yang diharapkan.

Tujuan perusahaan dapat diwujudkan dengan beberapa faktor, diantaranya faktor yang memiliki keterkaitan yang erat yaitu Sumber Daya Manusia yang merupakan salah satu aset penting dalam perusahaan. Manusia memiliki sumber daya potensial untuk dapat dikembangkan secara terus menerus dalam setiap aktivitas kerjanya. Sumber Daya Manusia memiliki keunggulan dengan memberikan yang kontribusi positif dengan cara memberdayakan karyawannya maka produktivitas karyawan akan meningkat serta memberikan keuntungan bagi perusahaan.

Produktivitas karyawan merupakan perbandingan antara output berupa hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk oleh karyawan. Peningkatan produktivitas karyawan tentunya harus didukung dengan peningkatan sumber daya manusia yang dimiliki, hal itu dapat dipengaruhi oleh berbagai macam

faktor, seperti pembagian kompensasi yang adil dan layak, pemberian pelatihan keahlian, penerapan disiplin kerja, budaya perusahaan yang baik dan promosi jabatan yang adil. Faktor tersebut akan memberikan motivasi yang berarti bagi karyawan, apabila motivasi karyawan menuju ke arah yang positif akan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dan memberikan keuntungan bagi perusahaan.

Kota Bandung sebagai salah satu kota dengan jumlah UKM terbanyak di Indonesia. Terdapat beberapa sentra UKM di Kota Bandung seperti disajikan pada Tabel 1.1 dibawah ini:

**Tabel 1.1**  
**Daftar Sentra di Kota Bandung Tahun 2014**

No	Nama	Daerah	Kecamatan	Unit Usaha
1.	Sentra Sepatu Cibaduyut	Jl. Raya Cibaduyut	Bojongloa Kidul	577
2.	Sentra Bengkel Las, Bubut Kebon Waru	Jl. Bogor	Batununggal	104
3.	Sentra Boneka Sukamulya	Jl. Sukamulya	Sukajadi	17
4.	Sentra Boneka Warung Muncang	Jl. Warung Muncang	Bandung Kidul	48
5.	Sentra Gorengan Tempe Leuwi Panjang	Jl. Leuwi Panjang	Bojongloa Kidul	21
6.	Jean's Cihampelas	Jl. Cihampelas	Coblong	59
7.	Sentra Kaos dan Sablon Suci	Jl. Surapati dan Jl. PHH. Mustofa	Cibeunying Kidul	409

Sumber : Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah, Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa Sentra Sepatu Cibaduyut memiliki unit usaha dengan jumlah terbanyak di Kota Bandung. Sentra Sepatu Cibaduyut merupakan penghasil sepatu kulit yang sudah terkenal sejak tahun 1920. Tahun 1940 telah berkembang sejumlah pengrajin sepatu di Cibaduyut sebanyak 89 orang, hal ini tidak lepas dari meningkatnya pesanan karena dinilai produk sepatu Cibaduyut memiliki kualitas yang cukup baik dalam memenuhi selera konsumen pada masa

itu. Setelah kemerdekaan Indonesia, pada tahun 1950 jumlah unit usaha di Cibaduyut berkembang menjadi 250 unit usaha, dengan jumlah unit usaha yang besar itulah daerah Cibaduyut mulai dikenal sebagai sentra produksi alas kaki.

Pemilik usaha mulai merekrut karyawan dengan memberdayakan warga sekitar dalam proses produksi, hal ini dikarenakan pesanan yang datang terus bertambah. Seiring berjalannya waktu, produksi maupun penjualan sepatu Cibaduyut mengalami penurunan sehingga banyak dari produsen penghasil sepatu di Cibaduyut semakin berkurang dan banyak dari produsen lebih memilih untuk menutup usahanya dan beralih profesi untuk tetap bertahan hidup. Tabel 1.2 dibawah ini akan menunjukkan penurunan unit usaha di Sentra Sepatu Cibaduyut:

**Tabel 1.2**  
**Kumulatif Data Potensi pada Sentra Sepatu Cibaduyut**

No	Potensi	Tahun		
		2013	2014	2016
1	Unit Usaha	845	577	95
2	Tenaga Kerja (Orang)	3.594	3.008	-
3	Produksi Pertahun (Pcs)	4.092.300	3.114.022	-

Sumber : Data yang sudah diolah

Berdasarkan pada Tabel 1.2 di atas dapat dilihat berapa banyak unit usaha yang berkurang. Data yang disajikan tidak dalam kondisi yang lengkap karena pihak yang bertanggung jawab tidak melakukan kunjungan rutin dan pemeriksaan secara berkala pada setiap tahunnya.

Produsen yang memilih untuk menutup usahanya disebabkan oleh kurangnya pendapatan yang tidak sebanding dengan pengeluaran. Faktor lain yang mempengaruhi penurunan produktivitas adalah kurangnya perhatian yang

diberikan kepada Sumber Daya Manusia sehingga kualitasnya tidak berkembang secara optimal, padahal Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor produksi yang memiliki peranan sangat penting dalam segi produktivitas karyawan yang akan memberikan keuntungan bagi perusahaan.

Penurunan produktivitas yang terjadi pada UKM Sentra Sepatu Cibaduyut berdasarkan pada hasil wawancara pada beberapa pemilik usaha terjadi karena tingkat disiplin para karyawan yang kurang. Banyak dari karyawan yang datang terlambat dan pulang masih pada jam kerja. Karyawan membawa pekerjaannya ke rumah, meskipun sudah ditetapkan adanya jam kerja, yaitu mulai dari pukul 08.00 WIB hingga pukul 17.00 WIB, namun pada kenyataannya kebanyakan karyawan pulang pada pukul 15.30 WIB dan membawa pekerjaannya ke rumah. Pekerjaan yang di bawa kerumah biasanya pekerjaan bagian *upper* (ornamen) dan *assembling* (menyatukan bagian atas sepatu dan sol sepatu), sehingga berpengaruh terhadap pencapaian target perminggu yang seharusnya dalam satu minggu pencapaian target sebesar 300 pasang sepatu namun yang terealisasi hanya 250 pasang sepatu.

Masalah lain yang dihadapi oleh para pemilik usaha selain masalah disiplin adalah masalah kompensasi. Observasi yang dilakukan pada 20 September 2017 untuk mengetahui penyebab rendahnya produktivitas. Penulis melakukan wawancara kepada para karyawan selaku responden dalam penelitian ini. Para karyawan berpendapat bahwa tidak tercapainya target sehingga menyebabkan menurunnya produktivitas terjadi karena kompensasi yang diberikan terkadang tidak sesuai dengan jadwal pemberian dan terjadi penundaan dalam pembayaran gaji/upah. Pemberian gaji/upah terkadang terlambat, yang seharusnya diberikan

pada hari Sabtu menjadi hari Senin yang disebabkan oleh kendala barang belum terkirim akibat cuaca buruk atau jalur yang dilewati untuk pengiriman terdapat gangguan. Pemilik usaha juga tidak menanggung asuransi kecelakaan kerja ataupun kesehatan bagi para karyawannya, karena karyawannya tidak mau mendaftarkan diri untuk asuransi seperti BPJS, karena upah yang mereka dapatkan setiap minggunya akan dipotong untuk biaya premi dari asuransi.

Berbeda dengan narasumber sebelumnya, menurut beberapa karyawan di tempat kerja yang berbeda mengungkapkan bahwa motivasi mereka untuk bekerja berkurang karena tidak adanya pemberian bonus dari pekerjaan yang dilakukan walaupun karyawan menyelesaikan pekerjaannya lebih cepat dari target waktu serta mampu melebihi target produksi yang ditetapkan, pemberian kompensasi yang diberikan hanya berupa upah dari banyaknya jumlah unit yang dikerjakan.

Pembagian kompensasi ini berbeda pada setiap perusahaan, seperti halnya di Sentra Sepatu Cibaduyut, para pengrajin di usaha pembuatan sepatu memiliki sistem sendiri dalam pembagian kompensasi. Pembagian kompensasi di salah satu usaha di Sentra Sepatu Cibaduyut, dibagikan berdasarkan pada kecepatan pengrajin dalam berapa banyak sepatu yang dibuat dan kerapihan yang dihasilkan. Kecepatan ini bukan berarti seorang pengrajin harus menyelesaikan sepatu sebanyak mungkin tanpa melihat dan memperhatikan kerapihan pada sepatu, tetapi hal yang paling penting dalam pembuatan sepatu ini adalah kerapihannya yang akan menunjukkan kekuatan dari sepatu yang dibuat. Selain tidak adanya pemberian bonus, kompensasi berupa tunjangan hanya satu tahun sekali berupa Tunjangan Hari Raya (THR) setiap bulan Ramadhan berupa uang tunai dan sembako.

Pembagian kompensasi ini akan membuat karyawan termotivasi, tapi itu semua tergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Pembagian besar kecilnya kompensasi ditentukan oleh karyawan masing-masing, semakin banyak pekerjaan yang mereka lakukan, maka upah yang diterima juga semakin besar. Seperti ada beberapa karyawan yang mengerjakan pekerjaannya hingga pukul 20.00 WIB, sedangkan waktu kerja hingga pukul 17.00 WIB, maka unit yang dia kerjakan semakin banyak dan bayaran upahnya juga semakin besar.

Disiplin dan Kompensasi memberikan pengaruh yang positif terhadap produktivitas pada setiap perusahaan. Produktivitas ini akan menunjukkan seberapa besar kemampuan yang diperoleh dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal (Siagian, 2014:154). Produktivitas juga dapat dijadikan sebuah ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu perusahaan yang biasanya dinyatakan dalam jumlah rasio dalam sekali produksi, yang dapat diukur dalam waktu seminggu ataupun setahun. Kompensasi ini adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari karyawanan yang sudah dilakukan (Yusritha, 2013:57) dan disiplin adalah dorongan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja secara produktif dalam mencapai tujuan (Mangundap Maya, dkk 2015:726).

Pengaruh yang positif antara kompensasi dan disiplin terhadap produktivitas ditunjukkan oleh beberapa peneliti terdahulu, (Mangundap Maya, dkk 2015:726) mengungkapkan bahwa disiplin, kompensasi, dan lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas kerja PT. PLN (Persero) wilayah Suluttenggo. Selain

itu, Yusritha (2013:55) mengungkapkan bahwa secara simultan dan parsial disiplin dan kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas dimana hasil yang lebih dominan adalah disiplin kerja.

Berdasarkan pada permasalahan yang ada di Sentra Sepatu Cibaduyut mengenai produktivitas sepatunya saat ini, peneliti memutuskan untuk mengambil tema mengenai disiplin dan kompensasi terhadap produktivitas, sehingga judul yang diambil adalah “Pengaruh Disiplin dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan UKM Pada Sentra Sepatu Cibaduyut di Bandung”.

## **1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian**

### **1.2.1. Identifikasi Masalah Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas terlihat adanya permasalahan dalam produktivitas UKM di Sentra Sepatu Cibaduyut, diantaranya :

1. Produktivitas
  - a. Produksi UKM tidak mencapai target.
  - b. Karyawan kurang bisa memaksimalkan keaktifan mereka dalam bekerja.
  - c. Karyawan memiliki motivasi yang rendah.
  - d. Pendapatan tidak sebanding dengan pengeluaran.
2. Disiplin
  - a. Karyawan sering datang terlambat dan pulang pada saat jam kerja.
  - b. Banyaknya pengrajin yang membawa pekerjaannya ke rumah sehingga pekerjaan sering terlambat pada waktu yang ditetapkan.

### 3. Kompensasi

- a. Pemberian upah/gaji yang terkadang terlambat.
- b. Tidak adanya asuransi yang diberikan.
- c. Rendahnya upah yang diterima Karyawan.
- d. Pemilik UKM hanya memberikan kompensasi berupa bonus pada bulan Ramadhan saja.

#### **1.2.2. Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan uraian identifikasi masalah yang ada di UKM Sentra Sepatu Cibaduyut, maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana Disiplin Karyawan di UKM Sentra Sepatu Cibaduyut
2. Bagaimana Kompensasi yang diberikan pada Karyawan.
3. Bagaimana Produktivitas Karyawan UKM Sentra Sepatu Cibaduyut.
4. Seberapa besar pengaruh Disiplin dan Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan UKM Sentra Sepatu Cibaduyut.

#### **1.3. Tujuan Penelitian**

Adapun maksud tujuan dari penelitian yang dilakukan di UKM Sentra Sepatu Cibaduyut adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Disiplin Karyawan di UKM Sentra Sepatu Cibaduyut
2. Kompensasi yang diberikan di UKM Sentra Sepatu Cibaduyut
3. Produktivitas Karyawan UKM Sentra Sepatu Cibaduyut.
4. Besarnya pengaruh Disiplin dan Kompenasi terhadap Produktivitas Karyawan UKM Sentra Sepatu Cibaduyut secara simultan dan parsial.

#### **1.4. Kegunaan Penelitian**

Manfaat kajian ini terbagi ke dalam dua jenis yaitu mencakup manfaat praktis dan manfaat teoritis.

##### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi studi penelitian yang terkait dengan manajemen sumber daya manusia, baik dalam hal konteks teori pendekatan maupun kesamaan dalam hal objek studi kasus, dan selain itu memberikan gambaran mengenai aplikasi teori yang dipakai dalam konteks studi atau penelitian sejenis maupun lanjutannya.

##### **2. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi pihak yang terkait dalam penelitian yang berlangsung, terutama bagi para produsen sepatu Cibaduyut mengenai cara meningkatkan produktivitas usahanya.