

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Indonesia merupakan negara dengan jumlah unit Usaha Mikro, Kecil dan menengah (UMKM) terbanyak dibandingkan dengan negara lain yaitu mencapai 65 juta unit. Usaha kecil dan menengah merupakan salah bagian penting dari negara yang berkembang. UMKM berperan besar dalam menunjang perekonomian serta pertumbuhan ekonomi indonesia dengan memberikan kontribusi UMKM terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) mencapai 61,41% dan penyerapan tenaga kerja hampir 97% (sumber: [www.republika.co.id](http://www.republika.co.id))

Menurut undang – undang No. 20 tahun 2008 tentang usaha mikro, kecil dan menengah. Pengertian UMKM adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak organisasi atau bahkan 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.

Suatu usaha dapat dikategorikan sebagai UMKM apabila memenuhi kriteria yang sesuai dengan pasal 6 (2) undang – undang No. 20 tahun 2008 tentang usaha mikro, kecil dan menengah. Kriteria UMKM 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 penjualan tahunan lebih dari Rp 300 juta sampai dengan paling banyak Rp 2,5 Milyar

Kegiatan usaha saat ini, khususnya UMKM saling bersaing untuk mencapai target yang maksimal agar dapat bertahan dari ketatnya persaingan. UMKM saat ini dituntut harus mampu bekerja dengan efektif, efisien dan produktif solusi yang harus dilakukan untuk menghadapi persaingan adalah meningkatkan daya saing, baik dari segi produk maupun kualitas produksi perusahaan. Pemilik UMKM harus mencari solusi upaya untuk memperebutkan pangsa pasar, mempertahankan kelangsungan hidup usaha agar dapat mencapai tujuan usaha sesuai dengan yang diharapkan.

Tujuan organisasi dapat dilaksanakan dan diwujudkan dengan beberapa faktor, salah satu yang memiliki keterkaitan adalah manajemen 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 yang dapat memberikan kontribusi positif serta keuntungan bagi organisasi dengan cara memberdayakan karyawannya sehingga para karyawan tersebut dapat bekerja secara terus menerus dan berkomitmen di organisasi tersebut.

Organisasi yang ingin terus menerus meningkatkan produktivitasnya tentu harus didukung dengan meningkatkan komitmen sumber daya manusia yang dimiliki, hal itu dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, seperti memberikan lingkungan kerja yang nyaman, fasilitas kantor/alat kerja yang cukup lengkap dapat mempengaruhi komitmen dari pegawai, pemberian pelatihan dan penerepan disiplin kerja kepada karyawan akan memberikan motivasi bagi karyawan sehingga mau bekerja secara terus menerus di organisasi tersebut atau

berkomitmen di organisasi, apabila para pegawai berkomitmen didalam sebuah organisasi maka organisasi akan menuju ke arah yang positif dan organisasi akan mencapai target yang sesuai dengan yang diharapkan.

Kota Bandung mempunyai penduduk yang kreatif sehingga kota Bandung dikenal dengan kota kreatif. Hal itu dapat dilihat dari banyaknya kawasan sentra UMKM di kota Bandung, seperti disajikan beberapa UMKM pada tabel 1.1 dibawah ini :

**Tabel 1.1**  
**Dafta Sentra di Kota Bandung**

No	Nama	Daerah	Kecamatan
1	Sentra Sepatu Cibaduyut	Jl. Raya Cibaduyut	Bojongloa Kidul
2	Sentra Bengkel Las, Bubut Kebon Waru	Jl. Bogor	Batununggal
3	Sentra Boneka Sukamulya	Jl. Sukamulya	Sukajadi
4	Sentra Boneka Warung Muncang	Jl. Warung Muncang	Bandung Kidul
5	Sentra Gorengan Tempe Leuwi Panjang	Jl. Leuwi Panjang	Bojongloa Kidul
6	Jean's Cihampelas	Jl. Cihampelas	Coblong
7	Sentra Kaos dan Sablon Suci	Jl. Surapati dan Jl. PHH. Mustofa	Cibeunying Kidul
8	Sentra Rajut Binong jati	Jl. Binong Jati	Batu Nunggal

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

Dari beberapa UMKM di kota Bandung salah satunya adalah Sentra Industri Rajut Binong Jati. Sentra Industri Rajut Binong Jati terletak di kawasan Binong kecamatan batununggal. Sentra Industri Rajut Binong Jati merupakan salah satu UMKM yang bergerak di bidang membuat pakaian berbahan rajut.

**Tabel 1.2**  
**Data UMKM dan Karyawan pada Sentra Industri Rajut Binong Jati**

No	Potensi	Tahun		
		2014	2015	2016
1	Unit Usaha	120	93	150
2	Tenaga Kerja (Orang)	1.440	930	1.200
	Rata – rata Tenaga Kerja Per UMKM	12	10	8

Sumber : Koperasi di Sentra Industri Rajut Binong Jati

Dilihat dari tabel 1.2 jumlah unit usaha pada sentra industri rajut binong jati mengalami fluktuasi, hal ini disebabkan oleh faktor eksternal dan internal yang ada pada organisasi, salah satu masalah eksternal ialah kebijakan dari pemerintah yang kurang mendukung kegiatan UMKM, sedangkan faktor internal yang menyebabkan turunnya jumlah unit usaha di sentra industri rajut binong jati adalah buruknya kinerja dari karyawan yang disebabkan oleh kurangnya komitmen yang dimiliki karyawan di sentra industri rajut binong jati.

Dapat dilihat dari tabel diatas pada tahun 2014 sampai dengan tahun 2016 mengalami penurunan karyawan pada sentra industri rajut binong jati dari mulai tahun 2014 rata rata karyawan per satu UMKM nya sebanyak 12 karyawan menurun pada tahun 2015 yang rata rata karyawan per UMKM nya sebanyak 10 orang karyawan dan menurun kembali pada tahun 2016 menjadi 8 orang karyawan per satu UMKM nya, hal itu menunjukkan bahawa kurangnya komitmen afektif dari karyawan pada Sentra Industri Rajut Binong Jati.

Komitmen yang buruk dari karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satu fakto kurangnya Komitmen dari para karyawan adalah kurangnya tingkat kedisiplinan, hal tersebut dapat dilihat pada tabel 1.3 sbb :

**Tabel 1.3**  
**Absensi Karyawan karyawan pada sentra industri Rajut Binong Jati**  
**Bandung (desember 2017 – januari 2018)**

No	Nama UMKM	Absensi				
		Jumlah Karyawan	Karyawan yang tidak masuk		%	
			Desember	Januari	Desember	Januari
1	Amel Collection	10	2	3	20	30
2	Adilla Mecca	9	2	2	22	22
3	E. Jaya Collection	7	1	2	14	28
4	Kari Make	9	3	1	33	11
5	Alvina Collection	8	0	1	0	12
6	Wanina Cloth	7	2	2	28	28
7	Ayu Collection	7	2	1	28	14
8	A.B Jaya	10	4	4	40	40
9	Alina Collection	8	1	3	12	37
10	A.R Collection	7	2	3	28	43
11	Konta djaya	10	1	2	10	20
12	One-da	9	1	3	11	33
13	Davis Collection	8	2	1	25	12
14	H.S Collection	8	2	3	25	37
15	Nug's Collection	11	1	3	9	27
	Total	120	26	34	22	28

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat bahwa absensi mengalami peningkatan ketidakhadiran karyawan dari bulan Desember 2017 hingga januari 2018 dapat dilihat dari total rata rata yang menunjukkan pada bulan desember 2017 sebanyak 22% meningkat pada bulan januari tahun 2018 sebanyak 28%, hal tersebut mengindikasikan bahwa kurangnya kedisiplinan karyawan pada sentra industri rajut binong jati.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan kepada beberapa pemilik UMKM selain dari adanya karyawan yang tidak hadir ada juga hal lain yang tingkat kedisiplinan dari karyawan tidak dari tidak adanya aturan

tertulis jam kerja dan jam istirahat sehingga karyawan sering datang se sesuai dengan keinginan mereka namun dalam waktu jam pulang pemilik UMKM mengharuskan menyelesaikan pekerjaan sebanyak 2 lusin produk dan harus diselesaikan dalam waktu 12 jam, namun para karyawan seringkali gagal mencapai target jam kerja seringkali para karyawan menyelesaikan lebih dari 12 jam, menurut pemilik UMKM tidak tercapainya target jam kerja tersebut disebabkan karena banyak pegawai yang bermalas malasan saat bekerja dan para karyawan beristirahat tidak sesuai dengan anjuran pemilik.

Masalah lain yang menyebabkan buruknya komitmen dari karyawan pada UMKM Sentra Industri Rajut Binong Jati adalah lingkungan kerja, dimana para karyawan di Sentra industri rajut binong jati rata rata dari luar daerah bandung sehingga para karyawan harus tinggal di rumah produksi namun ada juga karyawan yang memilih menyewa rumah sendiri karena fasilitas yang diberikan oleh pemilik untuk tempat tinggal sementara kurang memadai. Hal tersebut mengindikasikan bahwa fasilitas yang di berikan kurang memadai dan kurangnya pengawasan dari atasan/pemilik UMKM hal tersebut dapat dilihat dari tabel 1.4 berikut :

**Tabel 1.4**  
**Tabel Lingkungan Kerja Pada Sentra Industri Rajut Binong Jati**

No	Nama UMKM	Nama pemilik	Jumlah Karyawan	Bagian	Asal Daerah Karyawan	Alamat
1	Amel Collection	Charles ginting	8	Produksi	Garut	Kelurahan Binong jati
2	Adilla Mecca	Yoga jaya	9	Produksi	Tasikmalaya	Kelurahan Binong jati
3	E. Jaya Collection	Eddi Suyanto	7	Produksi	Sukabumi	Kelurahan Binong jati
4	Kari Make	Eka Rahmat Jaya	7	Produksi	Cianjur	Kelurahan Binong jati
5	Alvina Collection	Cepi andriana	8	Produksi	Tasikmalaya	Kelurahan Binong jati
6	Wanina Cloth	Wahyudin	7	Produksi	Ciwidey	Kelurahan Binong jati

7	Ayu Collection	Aang Nasrullah	7	Produksi	Subang	Kelurahan Binong jati
8	A.B Jaya	Abung	9	Produksi	Padalarang	Kelurahan Binong jati
9	Alina Collection	Hj. Tatang	8	Produksi	Sukabumi	Kelurahan Binong jati
10	A.R Collection	Abas Rohman	7	Produksi	Purwakarta	Kelurahan Binong jati
11	Konta djaya	Wiwin ichsan	8	Produksi	Cilacap	Kelurahan Binong jati
12	One-da	Asep Suherman	9	Produksi	Cikampek	Kelurahan Binong jati
13	Davis Collection	Hj. Atty	6	Produksi	Purwakarta	Kelurahan Binong jati
14	H.S Collection	Hendrik	8	Produksi	Garut	Kelurahan Binong jati
15	Nug's Collection	Dedi Suherman	10	Produksi	Cikampek	Kelurahan Binong jati

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan para karyawan UMKM selain kurangnya fasilitas yang memadai yang disediakan oleh pemilik UMKM masalah lain dari lingkungan kerja adalah kurangnya kebersihan di ruang kerj/ruang produksi dan kurangnya penerangan dimana jika karyawan melakukan pekerjaan di malam hari lampu kerja kurang memadai dan penempatan mesin yang begitu sempit, dari segi kelengkapan alat kerja seluruhnya lengkap namun usia mesin yang sudah habis masa pemakaiannya sehingga harus di maklun ke UMKM lain atau dimana mesin tersebut hanya bisa memproduksi satu lusin dalam satu hari, namun pesanan yang banyak yang mengharuskan menyelesaikan 2 lusin sehingga UMKM tersebut mengharuskan bekerja sama dengan UMKM lain agar bisa menyelesaikan satu hari 2 lusin pakaian rajut. Para karyawan di UMKM sentra industri rajut binong jati mereka lebih produktif bekerja sendiri karena apabila bekerja secara berkelompok menjadi tidak konstentrasi atau lebih banyak berbicara dibandingkan bekerja.

Disiplin kerja dan Lingkungan kerja sangat penting dalam meningkatkan komitmen afektif dari karyawan, disiplin kerja yang harus ditegakan oleh atasan/pemilik UMKM, selain itu lingkungan kerja yang nyaman dan tertata rapih

akan sangat mempengaruhi karyawan untuk berkomitmen didalam suatu organisasi tersebut.

Melalui penelitian ini, penulis berharap dapat membantu perusahaan dalam menentukan hubungan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap komitmen afektif pada Sentra Industri Rajut Binong Jati dan pengaruhnya peneliti juga berharap dapat membantu organisasi dalam menciptakan disiplin kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kedisiplinan para karyawan agar dapat disiplin dalam melakukan pekerjaannya, dan membantu meningkatkan lingkungan kerja yang nyaman, dimana para pemilik UMKM dapat meningkatkan fasilitas untuk para karyawannya sehingga berdampak pada meningkatnya Komitmen Afektif Karyawan.

Berdasarkan pemikiran tersebut, maka penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Afektif Pada Sentra Industri Rajut Binong Jati di Bandung”.

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

Berdasarkan uraian latar belakang diatas terlihat adanya permasalahan dalam Komitmen Afektif Karyawan pada UMKM Sentra Industri Rajut Binong Jati diantaranya :

1. Komitmen Afektif
  - a. Karyawan Sering keluar masuk/mengundurkan diri dari UMKM yang ada di Sentra Industri Rajut Binong Jati
2. Disiplin Kerja
  - a. Karyawan sering istirahat dan pulang kerja tidak sesuai dengan aturan perusahaan

- b. Karyawan masih banyak yang tidak hadir
- c. Karyawan sering bermalas-malasan dalam melakukan pekerjaan mereka

### 3. Lingkungan Kerja

- a. Kondisi kebersihan ruangan tempat pekerja dan tata letak ruang suhu udara ruangan kurang nyaman
- b. Penerangan ruangan yang kurang memadai
- c. Kelengkapan fasilitas yang masih kurang

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

Berdasarkan dari identifikasi masalah yang ada di UMKM Sentra Industri Rajut Binong Jati, maka dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana kedisiplinan karyawan di Sentra Industri Rajut Binong Jati
2. Bagaimana kondisi Lingkungan Kerja di Sentra Industri Rajut Binong Jati
3. Bagaimana Komitmen Afektif karyawan pada Sentra Industri Rajut Binong Jati
4. Seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Afektif Karyawan di Sentra Industri Rajut Binong jati

#### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian yang dilakukan di UMKM Sentra Industri Rajut Binong jati adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Disiplin kerja karyawan di UMKM Sentra Industri Rajut Binong Jati
2. Lingkungan Kerja di UMKM Sentra Industri Rajut Binong Jati
3. Komitmen Afektif Karyawan di UMKM Sentra Industri Rajut Binong Jati
4. Besarnya pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Afektif karyawan di UMKM Sentra Industri Rajut Binong Jati

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini di harapkan memberikan manfaat bagi :

a. Bagi penulis

Penelitian ini sangat berguna bagi penulis, dimana jika penulis menjadi manajer MSDM disuatu perusahaan, penulis akan melakukan hal seperti berikut ini :

1. Penulis dapat menambah pengetahuan tentang MSDM dan melatih kemampuan dalam menganalisa suatu masalah didalam perusahaan
2. Dapat mengetahui bahwa kedisiplinan karyawan sangat mempengaruhi Komitmen Afektif dari karyawan di dalam organisasi
3. Memahami bahwa lingkungan kerja sangat berperan penting untuk karyawan
4. Dapat mengetahui tingkat komitmen yang ada pada suatu perusahaan
5. Penulis dapat memahami apa yang harus dilakukan perusahaan terhadap karyawannya

b. Bagi Perusahaan

Penelitian yang dilakukan penulis diharapkan dapat membantu perusahaan dalam menyelesaikan masalah diantaranya :

1. Agar UMKM di Sentra Industri Rajut Binong Jati dapat mengetahui seberapa besar tingkat kedisiplinan para karyawannya
2. Agar UMKM di Sentra Industri Rajut Binong Jati dapat mengetahui kondisi lingkungan kerja para karyawannya
3. Agar UMKM di Sentra Industri Rajut Binong Jati dapat mengetahui penyebab kurangnya komitmen dari para karyawannya

4. Agar UMKM di Sentra Industri Rajut Binong jati dapat mengetahui cara meningkatkan kedisiplinan dan keadaan lingkungan kerja para karyawannya
  5. Agar UMKM di Sentra Industri Rajut Binong Jati dapat memahami dan melakukan perbaikan
- c. Bagi Pihak Lain

Dapat digunakan dalam menambah pengetahuan sebagai bahan perbandingan dan pertimbangan dalam memecahkan masalah