

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kinerja memiliki peran yang sangat penting, karena kinerja merupakan bentuk hasil akhir dari suatu proses yang dijalankan oleh karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Karyawan yang berhasil menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan benar akan memiliki kinerja yang tinggi. Sebaliknya jika karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan maka akan memiliki kinerja yang buruk atau rendah.

Di dalam organisasi, manusia merupakan unsur yang terpenting dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Sumber daya manusia yang handal dan tangguh merupakan kebutuhan mutlak yang tidak dapat dipungkiri dalam menghadapi era baru ini. Organisasi atau perusahaan akan memenuhi suatu bentuk persaingan yang semakin kompleks dengan variasi, intensitas dan cakupan yang mungkin belum pernah dialami sebelumnya, sehingga organisasi membutuhkan orang-orang yang tangguh yang sanggup beradaptasi dengan cepat untuk setiap perubahan yang terjadi.

Memahami pentingnya keberadaan sumber daya manusia di era global ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan

meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

Industri *fashion* di Indonesia saat ini berkembang dengan sangat pesat. Kondisi tersebut sejalan dengan semakin berkembangnya kesadaran masyarakat akan *fashion* yang sudah mengarah pada pemenuhan gaya hidup dalam berbusana, sehingga dapat dikatakan bahwa kebutuhan berbusana pada zaman sekarang tidak hanya untuk menutupi tubuh, tetapi juga sebagai sarana berkomunikasi dan menunjukkan gaya hidup dan identitas pemakaiannya (Rachmawati, 2013).

Berkembangnya bisnis *fashion* juga bisa dilihat dari banyaknya *outlet* dan *distro* yang menjual berbagai jenis pakaian. *Distro* merupakan singkatan dari *distribution store* yakni suatu jenis usaha di Indonesia yang menjual pakaian dan aksesoris penunjang *fashion* yang dititipkan oleh pembuat pakaian, atau diproduksi sendiri.

Umumnya *distro* adalah industri kecil menengah (IKM) yang menonjolkan merek independen lalu dikembangkan oleh kaula muda. Produk yang dijual ataupun dihasilkan oleh *distro* diupayakan tidak diproduksi massal, supaya nilai keistimewaan produk tersebut tetap terjaga.

Sebuah *distro* haruslah memiliki ciri khas yang bisa ditonjolkan, sehingga mempunyai daya tarik tersendiri bagi pelanggan. Terdapat banyak metode untuk menarik minat beli konsumen antara lain penetapan harga yang akurat, pemilihan bahan yang bagus, tempat yang menarik, dan pelayanan prima yang diberikan kepada pelanggan.

Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) di Indonesia sangatlah penting, terutama sebagai sumber pertumbuhan kesempatan kerja atau pendapatan. Oleh

sebab itu, UMKM sangat diharapkan bisa terus berperan secara optimal dalam upaya menanggulangi pengangguran yang jumlahnya cenderung meningkat setiap tahunnya. Dengan banyak menyerap tenaga kerja berarti UMKM juga mempunyai peran strategis dalam upaya pemerintah selama ini memerangi kemiskinan di dalam negeri.

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah didefinisikan sebagai berikut:

1. Usaha Mikro adalah usaha produktif milik orang perorangan atau badan usaha yang memenuhi kriteria usaha mikro sebagaimana diatur dalam UU No.20 Tahun 2008
2. Usaha Kecil adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan dan bukan anak cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari usaha menengah maupun dari usaha besar yang memenuhi kriteria usaha kecil sebagaimana dimaksud dalam UU No.20 Tahun 2008
3. Usaha Menengah adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung sebagaimana dimaksud dalam UU No.20 Tahun 2008.

Berdasarkan definisi tersebut, akan dijelaskan mengenai klasifikasi Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah berdasarkan UU No. 20 Tahun 2008 tentang UMKM sebagai berikut:

Tabel 1.1
Klasifikasi UMKM Berdasarkan UU No 20/2008

Ukuran Usaha	Asset	Omset
Usaha Mikro	Minimal 50 Juta	Maksimal 300 Juta
Usaha Kecil	>50 Juta – 500 Juta	Maksimal 3 Miliar
Usaha Menengah	>500 Juta – 10 Miliar	>2,5 – 50 Miliar

Sumber : UU No 20/2008

Berdasarkan pada Tabel 1.1 diatas tentang klasifikasi UMKM yaitu kekayaan bersih adalah pengurangan total nilai kekayaan usaha (Aset) dengan total nilai kewajiban tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha, perusahaan yang peneliti pilih berada pada ukuran usaha mikro yakni memiliki asset 150 – 200 juta .

Sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang mencukupi, tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatana perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhan.

Memahami pentingnya keberadaan sumber daya manusia di era global ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

Sumber daya manusia yang handal dan tangguh merupakan kebutuhan mutlak yang tidak dapat dipungkiri dalam menghadapi era baru ini. Organisasi atau perusahaan akan memenuhi suatu bentuk persaingan yang semakin kompleks

dengan variasi, intensitas dan cakupan yang mungkin belum pernah dialami sebelumnya, sehingga organisasi membutuhkan orang-orang yang tangguh yang sanggup beradaptasi dengan cepat untuk setiap perubahan yang terjadi. Serta sanggup bekerja dengan cara-cara baru melalui kecakapan dan tugas-tugasnya.

Di era yang diliputi oleh persaingan yang semakin ketat bukan hanya produksi dan pemasaran yang merupakan hal terpenting bagi suatu perusahaan, akan tetapi sumber daya manusia juga merupakan suatu hal penting yang harus diperhatikan secara ketat oleh setiap organisasi. Setiap perusahaan yang memiliki sumber daya manusia dengan kinerja yang baik akan berhasil menguasai dalam pangsa pasar yang dibidiknya. Manajemen sumber daya manusia menjelaskan manusia selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan perusahaan atau instansi karena menjadi penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Tujuan itu tidak mungkin tercapai apabila tidak adanya peran aktif karyawan, meskipun teknologi semakin maju dan alat-alat yang dimiliki perusahaan sudah semakin canggih tapi alat tersebut tidak akan ada manfaatnya apabila tidak ada peran karyawan.

Dalam mengatur seseorang atau karyawan terkadang sulit karena setiap orang memiliki akal dan perasaan yang sangat berbeda serta status sosial dan latar belakang yang berbeda dalam suatu perusahaan. Kinerja dapat dilihat bagaimana seseorang dalam bekerja melaksanakan tugasnya yang semuanya bisa didukung kemandirian, kreativitas, komitmen, tanggung jawab dan rasa percaya diri individu dalam bekerja.

Menurut Mangkunegara (2013:67) kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diukur menurut kualitas dan kuantitas. Jadi, kinerja karyawan memiliki peran yang

sangat penting dalam sukses atau tidaknya suatu perusahaan. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan kinerja karyawannya.

Menjalankan bisnis *distro* tidak lepas dari daya pesaing, saat ini persaingan bisnis semakin kompetitif, setiap pelaku bisnis dituntut lebih kreatif dan inovatif guna memberikan apa yang sebenarnya di inginkan oleh konsumen. Konsumen merupakan sasaran dari sebuah aktifitas bisnis, karena pada hakekatnya bisnis tidak akan berjalan tanpa adanya pembeli, oleh karena itu perusahaan diharuskan dapat memaksimalkan kinerja para pegawainya guna memenuhi keinginan konsumen.

Kota Bandung merupakan salah satu kota yang menjadi kota *trend fashion* dari kota-kota yang ada di Indonesia dimana banyak sekali trend fashion yang ditawarkan di kota ini. Seiring dengan diberlakukannya UU No. 22 tahun 1999 tentang otonomi daerah yang memberikan kewenangan pada setiap daerah nya untuk dapat mengelola sumber daya yang dimilikinya secara mandiri, maka Kota Bandung berkembang sebagai kota yang memiliki potensi besar dalam wisata belanjanya, dengan diwujudkan nya penetapan kawasan-kawasan yang khusus dikembangkan untuk kegiatan wisata belanja.

Tidak heran jika kota ini merupakan salah satu tempat wisata *fashion* yang menjadi incaran para masyarakat khususnya di Indonesia. Jenis *fashion* yang ditawarkan di kota ini seperti celana, kemeja, jaket, kaos, sepatu, sandal dan

beragam *fashion* lainnya. Memilih Kota Bandung sebagai contoh trend fashion sebab industri fashion di Kota Bandung memiliki persentase paling besar dibandingkan dengan sektor industri kreatif lainnya. Persentase tersebut bisa dilihat pada tabel 1.2 tentang kontribusi industri kreatif di Kota Bandung berikut ini :

Tabel 1.2
Kontribusi Industri Kreatif Kota Bandung Tahun 2017

No	Industri Kreatif	Subsektor PDB	Persentase
1	Periklanan	8.305.034.367	7,93%
2	Arsitektur	4.134.446.695	3,95%
3	Pasar Barang Seni	685.870.805	0,65%
4	Kerajinan	10.170.688.435	10,82%
5	Kuliner	16.08.768.980	15,62%
6	Desain	6.159.598.596	5,88%
7	<i>Fashion</i>	45.803.769.843	43,71%
8	Video, Film, Fotografi	250.431.983	0,24%
9	Permainan Interaktif	337.392.321	0,32%
10	Musik	3.824.179.411	3,65%
11	Seni Pertunjukan	124.467.644	0,12%
12	Penerbitan dan Percetakan	4.283.989.793	4,09%
13	Layanan Komputer dan Piranti Lunak	1.040.637.861	0,99%
14	Televisi dan Radio	2.136.827.023	2,03%

Sumber: kompas.com

Berdasarkan data tabel 1.2 diatas menunjukkan bahwa industri *fashion* memiliki presentase sebesar 43,71% atau industri kreatif yang paling banyak diminati oleh para pelaku usaha di Kota Bandung.

Perkembangan industri *fashion* di Kota Bandung mengalami peningkatan setiap tahunnya, namun jenis industri *fashion* yang selalu paling banyak adalah *distro*. Banyaknya *distro* di Kota Bandung memperkuat dugaan bahwa *distro* memiliki daya tarik yang menjanjikan sehingga menjadi pilihan bagi para pelaku usaha *fashion* di Kota Bandung.

Distro yaitu singkatan dari *distribution store* atau *distribution outlet* adalah jenis toko di Indonesia yang menjual pakaian dan aksesoris yang dititipkan oleh pembuat pakaian, atau menjual produknya sendiri. Sedangkan *clothing* adalah perusahaan yang memproduksi pakaian untuk dijual melewati jasa *distro* ataupun jasa lainnya, sebab *clothing* tidak memiliki toko sendiri untuk menjual pakaian yang diproduksinya. Dan *factory outlet* merupakan toko yang menjual pakaian dari merk-merk ternama dan juga pakaian sisa ekspor, produk yang dihasilkan oleh *distro* diusakan untuk tidak diproduksi secara massal agar mempertahankan sifat *ekslusif* suatu produk dan hasil kerajinan.

Dozsky sendiri merupakan salah satu perusahaan atau *distro* lokal yang ada di Kota Bandung tepatnya di Jl. Buanasari II No.05 Kecamatan Bandung Kidul yang berdiri pada tahun 2010. *Distro* dozsky menawarkan berbagai produk untuk para konsumen sarannya yaitu konsumen laki-laki dan perempuan mulai dari usia 15 tahun sampai 25 tahun atau kalangan muda-mudi yang selalu menginginkan produk-produk kekinian. *Distro* dozsky menawarkan produk kepada konsumennya tersebut dengan berbagai produk mulai dari t-shirt, polo shirt, denim, gelang, topi, sweater dan jacket.

Dapat kita lihat *market share distro* yang populer di Kota Bandung tahun 2017 pada Tabel 1.3 berikut ini :

Tabel 1.3
Market Share Distro di Kota Bandung Tahun 2017

No	Distro	Market Share (%)
1	Ouval Reasearch	33,16%
2	UNKL347	25,75%
3	Evil Army	12,53%
4	Arena Experience	10,11%
5	Cosmic	9,14%
6	Badger	2,39%
7	Gummo	2,17%
8	Bloods	1,60%
9	Wadezig	1,25%
10	Screamous	1,06%
11	Dozsky	0,69%
12	Blackjack	0,57%

Sumber : <http://SWA.co.id>

Terlihat dari Tabel 1.3 di atas bahwa *distro* dozsky di Kota Bandung memiliki pangsa pasar yang rendah yaitu hanya 0,69%. Hal ini menjadi ancaman keberlangsungan *distro* Dozsky untuk menjalankan bisnis *fashion*-nya sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dilokasi Dozsky Cloth.

Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, menggambarkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu

berubah. Perubahan itu perlu mendapatkan dukungan manajemen puncak sebagai langkah pertama yang penting untuk meningkatkan kinerja dalam pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan terbaik secara individu maupun kelompok. Pada prosesnya, prestasi perusahaan ataupun kinerja perusahaan mengalami pasang surut sejalan dengan naik turunnya kinerja karyawan perusahaan itu sendiri.

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Anwar Prabu Mangkunegara (2017:14)

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung kepada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya, oleh karena itu kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang sangat penting bagi keberlangsungan kegiatan dan pengaruh bagi proses pencapaian tujuan perusahaan tersebut.

Dapat kita lihat Kinerja karyawan di Distro Dozsky Cloth Bandung pada tabel 1.4 berikut ini :

Tabel 1.4
Kinerja Karyawan di Distro Dozsky Cloth Bandung

No	Dimensi	Indikator	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Total Skor	Rata-rata Skor
			F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1	Kualitas	Tingkat kerapihan mengerjakan pekerjaan	0	0	2	8	3	9	8	16	2	2	35	2.33
		Tingkat ketelitian mengerjakan pekerjaan	0	0	1	4	5	15	6	12	3	3	34	2.26
2	Kuantitas	Tingkat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0	0	1	4	4	12	6	12	4	4	32	2.13
		Tingkat mengerjakan pekerjaan dengan hasil memuaskan	0	0	2	8	4	12	7	14	2	2	36	2.4
3	Tanggung jawab	Tingkat rasa tanggung jawab pada hasil kerja	0	0	2	8	3	9	6	12	4	4	33	2.2
		Tingkat tanggung jawab dalam menjaga sarana dan prasarana	0	0	2	8	5	15	5	10	3	3	31	2.06
		Tingkat tanggung jawab pada saat mengambil keputusan	0	0	1	4	5	15	5	10	4	4	33	2.2
4	Kerjasama	Tingkat menjalin kerja sama dengan pimpinan dan rekan kerja	0	0	1	4	5	15	7	14	2	2	35	2.33
		Tingkat kekompakan dalam bekerja dengan pegawai lain	0	0	2	8	5	15	5	10	3	3	36	2.4
5	Inisiatif	Tingkat kemandirian pegawai	0	0	2	8	4	12	7	14	2	2	36	2.4
Jumlah												269	2.71	
F = Frekuensi N = Frekuensi x Skor														
Responden = 15 Orang														
Rata-rata skor = Total Skor / Jumlah Responden														

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survei (2018)

Berdasarkan tabel 1.4 diatas menunjukkan hasil penelitian awal mengenai faktor penyebab penurunan kinerja karyawan. Sebuah indikator dikatakan bermasalah apabila jawaban responden pada skor 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (kurang setuju). Berdasarkan tabel dapat dilihat masalah kinerja terdapat pada tingkat tanggung jawab dalam menjaga sarana dan pra sarana, memiliki rata-rata skor paling rendah yaitu 2.06 karena sebagian besar responden menjawab tidak setuju (skor 2). Dilihat dari tingkat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu juga memiliki rata-rata skor yang masih rendah yaitu dengan rata-rata skor 2.13 sehingga skor tersebut masih belum memenuhi standar ideal yang di inginkan yaitu skor 4 dan 5.

Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk mendapatkan kinerja terbaik dari karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Begitu pula dengan Distro Dozsky Cloth. Distro Dozsky Cloth adalah perusahaan dagang yang membuat sekaligus menjual T-Shirt buatannya sendiri. Distro Dozsky ini bertempat di Jl.Buana Sari 2 (Buah Batu) No.7 Bandung berdiri sejak tahun 2010, dengan perkembangan jaman dan menyesuaikan toko dengan pelanggan Dozsky Cloth merambah penjualannya dengan media online seperti Instagram, Facebook serta Whatsapp dalam pembuatannya perusahaan ini juga menerima orderan dari pelanggan selain T-Shirt yaitu seperti kemeja, polo shirt, jaket, maupun kaos komunitas .

Sebagai perusahaan dagang yang bergantung pada penjualan produk-produknya, Distro Dozsky Cloth juga harus memberikan pelayanan terbaik untuk para calon pembelinya agar mereka tertarik untuk membeli bahkan melakukan pembelian kembali. Untuk itu, karyawan Dozsky Cloth harus memiliki

pengetahuan, keterampilan serta pengalaman kerja yang tinggi agar dapat memberikan pelayanan terbaik.

Tetapi berdasarkan survei awal yang telah dilakukan, adanya penurunan produktifitas yang terjadi pada tahun 2015/2016 sehingga berdampak sangat buruk bagi perusahaan hingga saat ini, sehingga mengakibatkan berkurangnya pendapatan usaha. Berikut merupakan kinerja karyawan Dozsky Cloth pada tahun 2018.

Tabel 1.5

Kinerja Karyawan Dozsky Cloth

No	Dimensi Kinerja Karyawan	Target	Pencapaian
1	Kualitas	100%	100%
2	Kuantitas	100%	55%
3	Tanggung Jawab	100%	65%
4	Kerjasama	100%	80%
5	Inisiatif	100%	90%

Sumber: Dozsky Cloth Bandung

Berdasarkan Tabel 1.4 diatas dapat kita lihat bahwa kinerja karyawan di Dozsky Cloth dikatakan baik, dilihat dari item 1 yaitu kualitas pekerjaan yang sudah sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Namun untuk item yang lainnya belum memenuhi target yang diharapkan perusahaan, terutama pada item 2 yaitu Kuantitas pekerjaan yang masih jauh dari harapan perusahaan dengan pencapaian 50% dari target yang diharapkan perusahaan.

Distro Dozsky Cloth sangat mengharapkan kinerja yang tinggi dari para karyawannya. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan

akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien.

Kinerja karyawan Distro Dozsky Cloth juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya. Semua itu berhubungan erat dengan keberhasilan suatu perusahaan. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh negatif yang berasal dari lingkungan kerja, teman kerja, dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja

Melihat kondisi kinerja karyawan Dozsky Cloth ini, maka penulis melakukan pra survey melalui kuesioner yang diberikan kepada karyawan secara acak dengan 15 responden. Adapun data yang diperoleh penulis mengenai variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dozsky Cloth sebagai berikut :

Tabel 1.8
Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja
Dozsky Cloth

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Mean
		SS	S	KS	TS	STS		
Kompetensi	Pengetahuan	0	10	5	0	0	55	3.67
	Keterampilan	2	9	4	0	0	58	3.87
	Motif	0	10	5	0	0	55	3.67
	Karakter	0	8	7	0	0	53	3.53

	Konsep Diri	0	7	8	0	0	52	3.47
Skor rata-rata Kompetensi							272	3.64
Motivasi	Karakteristik Individu	0	3	4	6	2	38	2.53
	Karakteristik Pekerjaan	0	2	6	4	3	37	2.47
	Karakteristik Situasi Kerja	0	1	8	3	3	37	2.47
Skor rata-rata Motivasi							112	2.49
Efikasi diri	Tingkat kesulitan tugas	5	6	4	0	0	61	4.07
	Luas bidang perilaku	2	8	4	0	0	54	3.6
	Kekuatan keyakinan	6	7	2	0	0	64	4.27
Skor rata-rata Efikasi diri							179	3.98
Kedisiplinan	Taat terhadap waktu	0	3	7	3	2	41	2.73
	Taat terhadap perusahaan	0	4	5	3	3	40	2.67
	Taat terhadap perilaku	0	3	6	5	1	41	2.73
	Taat terhadap peraturan lain	0	2	7	3	3	38	2,53
Skor rata-rata Kedisiplinan							160	2.66
Komunikasi	Internal	6	7	2	0	0	64	4.27
	Eksternal	5	8	2	0	0	63	4.2
Skor rata-rata Komunikasi							127	4,24
Total Skor = Nilai x Frekuensi								
Mean = Total skor : jumlah pengusaha (15 orang)								
Skor rata-rata = Jumlah mean : jumlah kuesioner								

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survey (2018)

Berdasarkan Tabel 1.5 dapat dilihat dari hasil kuisisioner pendahuluan bahwa variabel yang dinilai mempengaruhi kinerja usaha apabila ditinjau berdasarkan fenomenanya dapat dilihat dari variabel-variabel yang mempunyai masalah yaitu Motivasi sebesar 2.49 dan kedisiplinan sebesar 2.66 .

Variabel terendah yang mempengaruhi kinerja usaha yaitu Motivasi. Motivasi merupakan faktor yang sangat menentukan bagi keberhasilan usaha, Motivasi dapat menjadi pendorong dan maupun penghambat kinerja usaha di era globalisasi. Oleh karena itu, pergerakan usaha harus mampu mempersiapkan diri untuk eksis dan memberikan kontribusinya dalam perekonomian nasional tanpa meninggalkan jati dirinya. Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intesitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Agar memperjelas masalah variabel motivasi, peneliti menyebarkan kuisioner pendahuluan terhadap 15 karyawan untuk mengetahui masalah mengenai motivasi dan hasilnya dapat dilihat dari tabel 1.6 sebagai berikut:

Tabel 1.7
Variabel Motivasi

Unsur yang dinilai	Frekuensi					Jumlah Skor	Target Ideal	Realisasi	Standar
	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)				
Mencari <i>feedback</i> tentang perbuatannya.	4	7	3	0	0	49	75	76%	100%
Melakukan sesuatu dengan cara-cara baru dan kreatif.	0	5	7	3	0	39	75	52%	100%
Memilih resiko tinggi di dalam perbuatannya	0	0	4	8	3	31	75	41.3%	100%
Mengambil tanggung jawab pribadi	0	0	8	4	3	35	75	46.6%	100%

Unsur yang dinilai	Frekuensi					Jumlah Skor	Target Ideal	Realisasi	Standar
	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)				
Memperhatikan segi hubungan pribadi yang ada dalam pekerjaannya	0	0	8	6	1	37	75	49.3%	100%
Pekerjaan akan dilaksanakan lebih efektif apabila bekerjasama	0	5	7	3	0	47	75	62.2%	100%
Menyukai pekerjaan dimana mereka menjadi pimpinan.	0	1	9	5	0	41	75	54.6%	100%
Aktif dalam menentukan arah kegiatan dari sebuah organisasi	0	0	2	8	5	27	75	36%	100%
Nilai rata-rata								52.3%	100%
Jumlah Skor = Nilai x F									
Realisasi = Jumlah Skor : (F Tertinggi x Jumlah Karyawan) x 100%									

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survey (2018)

Berdasarkan Tabel 1.6 dapat dilihat nilai rata-rata variabel motivasi yaitu 52,3%. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi karyawan Dozsky Cloth masih dibawah standar. Terlihat dari nilai terendah yaitu 36% dimana karyawan lebih memilih tidak aktif untuk menentukan arah dalam kegiatan organisasi karena segala penentuan ada ditangan owner itu sendiri. Lalu dilihat dari nilai yang paling tinggi sebesar 76% mengenai karyawan mengharapkan feedback dari segala aktifitas nya didalam perusahaan.

Hal ini harus mendapat perhatian khusus dari owner tersebut karena kurangnya kinerja karyawan dalam menentukan segala macam kegiatan masih terkendala komitmen owner dalam segala penentuannya selain itu ketidakaktifan karyawan dikarenakan keinginan feedback dalam setiap kegiatannya didalam suatu organisasi.

Dari berbagai aspek seperti motivasi kerja secara internal, aspek motivasi eksternal juga harus diperhatikan karena keduanya sangat berkaitan dan memiliki efek yang berpengaruh bagi karyawan, karena dari analisis diatas dapat dilihat bahwa kurangnya kebijaksanaan pekerjaan, pengembangan serta tanggung jawab menjadi faktor yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan Dozsky Cloth.

Masalah ini juga diperkuat dengan hasil wawancara dengan Owner Dozsky Cloth dalam hal produksi, kurangnya motivasi kerja membuat karyawannya masih belum bisa memenuhi target yang diinginkan oleh perusahaan hal tersebut berdampak pada keterlambatan proses produksi serta berkurangnya omzet penjualan karena kurangnya jumlah produksi yang mengakibatkan para konsumen mengalihkan jumlah pesannya kepada perusahaan lain.

Aspek lain yang mempengaruhi kinerja usaha ialah kedisiplinan. Masalah kedisiplinan merupakan salah satu hal yang esensial bagi suatu organisasi terutama yang berhubungan dengan UMKM. Kriteria berdasarkan norma terkait peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan.

secara garis besar dapat diartikan sebagai suatu kesadaran dan kesediaan dimana kesadaran merupakan sikap seseorang yang secara sukarela mentaati

semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, dan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis, sehingga dapat memaksimalkan kinerja karyawan.

Agar memperjelas masalah yang dihadapi mengenai kedisiplinan, peneliti mencoba untuk melakukan identifikasi mengenai permasalahan yang dihadapi dalam kedisiplinan dengan menyebarkan kuisioner pendahuluan terhadap 15 karyawan untuk mengetahui mengenai kedisiplinan, dan hasilnya dapat dilihat dari tabel 1.7 sebagai berikut:

Tabel 1.8
Variabel Kedisiplinan

Unsur yang dinilai	Frekuensi					Jumlah Skor	Target Ideal	Realisasi	Standar
	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)				
Menyelesaikan tugas tepat waktu	0	2	5	8	0	39	75	52%	100%
Memanfaatkan waktu dengan baik	0	1	7	5	2	37	75	49.3%	100%
Mentaati peraturan	0	1	5	7	2	35	75	46.67%	100%
Melaksanakan tugas-tugas pokok	0	0	4	8	3	31	75	41.3%	100%
Memperhatikan sopan santun	0	0	8	7	0	38	75	50.67%	100%
Memperhatikan tingkah laku	0	0	7	7	1	36	75	48%	100%
Menjalin hubungan baik dengan rekan kerja	0	2	8	4	1	41	75	54.67%	100%

Unsur yang dinilai	Frekuensi					Jumlah Skor	Target Ideal	Realisasi	Standar
	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)				
Menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban	0	0	8	4	3	35	75	46.67%	100%
Nilai rata-rata								48.66%	100%
Jumlah Skor = Nilai x F									
Realisasi = Jumlah Skor : (F Tertinggi x Jumlah Karyawan) x 100%									

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survey (2018)

Berdasarkan Tabel 1.7 dapat dilihat nilai rata-rata variabel kedisiplinan yaitu 48,66%. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan karyawan Dozsky Cloth masih dibawah standar. Hal ini juga harus mendapat perhatian terutama pada menjaga antara hak dan kewajiban karyawan. Kurang nya kesadaran manusia itu sendiri yang menjadi faktor utama dalam permasalahan hak dan kewajiban yang dilaksanakan. Dampak dari kurangnya kesadaran itu sendiri ialah ketidak teraturan target yang dicapai oleh karyawan itu sendiri yang menyebabkan naik turun nya jumlah produksi sehingga dapat berdampak pula kepada penjualan perusahaan itu sendiri.

Kriteria berdasarkan norma terkait peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan. Kriteria berdasarkan tanggung jawab merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan.

Menurut keterangan dari Owner Dozsky Clothing diketahui bahwa selama ini rendah nya disiplin kerja karyawan dapat disebabkan oleh beberapa faktor

yakni dalam hal sikap yang seperti kurangnya kesadaran karyawan dalam melaksanakan tugas, juga dalam hal norma seperti karyawan sering melakukan pelanggaran terhadap peraturan - peraturan yang ada di dalam perusahaan, lalu dalam hal tanggung jawab seperti kurangnya kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas – tugas yang diberikan oleh atasannya.

Dengan adanya permasalahan yang terjadi pada Dozsky Cloth maka perlu adanya perhatian lebih dari berbagai pihak yang berkontribusi didalamnya terutama pimpinan perusahaan agar Dozsky Cloth tetap bertahan dalam persaingan usaha di era globalisasi saat ini yang semakin ketat selain itu juga untuk menjaga agar para pengusaha dibandung tetap menjaga ikon nya sebagai kota *fashion*.

Berdasarkan penjelasan dari teori dan fenomena permasalahan pada Dozsky Cloth yang telah dipaparkan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan menjadikan permasalahan yang terjadi sebagai topik pada penelitian yang akan dibahas dengan mengambil judul penelitian sebagai berikut: **“Pengaruh Motivasi Kerja Eksternal dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Dozsky Cloth Bandung Jawa Barat”**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi masalah dan rumusan masalah dalam penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang tercakup dalam penelitian. Permasalahan dalam penelitian ini meliputi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja usaha pada Dozsky Cloth yaitu motivasi kerja kerja eksternal dan kedisiplinan

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, dapat diidentifikasi permasalahan yang muncul antara lain :

1. Distro Dozsky mendapatkan rating rendah pada Market Share.
2. Kurangnya ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Kurangnya rasa tanggung jawab karyawan Dozsky Cloth dalam menjaga sarana dan prasarana.
4. Kurangnya kuantitas karyawan Dozsky Cloth.
5. Rendahnya motivasi kerja karyawan Dozsky Cloth.
6. Rendahnya kedisiplinan karyawan Dozsky Cloh.
7. Karyawan tidak berani mengambil resiko tinggi.
8. Kurangnya rasa tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya masing-masing.
9. Kurang profesionalnya karyawan dalam melakukan pekerjaan.
10. Kurang aktifnya karyawan dalam menentukan arah kegiatan didalam sebuah organisasi.
11. Karyawan tidak mentaati peraturan yang ada diperusahaan.
12. Karyawan tidak melaksanakan tugas pokok dengan baik.
13. Karyawan memiliki tingkah laku yang kurang baik
14. Karyawan tidak dapat menyeimbangkan antara hak dan kewajiban

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan pada uraian latar belakang penelitian, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi kerja eksternal pada Dozsky Cloth Bandung.

2. Bagaimana kedisiplinan pada Dozsky Cloth Bandung.
3. Bagaimana kinerja karyawan pada Dozsky Cloth Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja eksternal dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan di Dozsky Cloth Bandung secara simultan maupun parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui sebagai berikut :

1. Motivasi kerja eksternal pada Dozsky Cloth Bandung.
2. Kedisiplinan pada Dozsky Cloth Bandung.
3. Kinerja karyawan pada Dozsky Cloth Bandung.
4. Besarnya pengaruh motivasi kerja eksternal dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada Dozsky Cloth Bandung secara simultan maupun parsial.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan yang akan menggunakan penelitian ini, terutama yang berhubungan dengan motivasi kerja eksternal dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat berguna baik secara teoritis maupun praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Manfaat berupa kerangka teoritis tentang kinerja usaha sehingga nantinya dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam melakukan penelitian selanjutnya. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan ilmu pengetahuan dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia.

1. Bagi Penulis
 - a. Menambah ilmu pengetahuan dan pengalaman bagi penulis tentang cara menyusun suatu penelitian.
 - b. Sebagai bahan pengalaman dan pembelajaran baru dalam bidang industri *Distribution Store* agar selanjutnya dapat memberikan pengetahuan tambahan.
 - c. Menambah ilmu pengetahuan dan pemahaman yang belum diperoleh penulis dalam perkuliahan dengan membandingkan teori dengan praktik.
 - d. Menambah wawasan baru mengenai sudut pandang *Distribution Store* .
2. Bagi Pengembangan Ilmu Manajemen
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberi referensi untuk manajemen sumber daya manusia secara umum dan khususnya mengenai pengaruh motivasi kerja eksternal dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi Peneliti lain
 - a. Sebagai bahan perbandingan antara teori yang telah didapat saat perkuliahan dengan realitas yang ada.
 - b. Sebagai bahan referensi bagi peneliti lain khususnya dalam bidang bisnis dan sebagai bahan acuan atau pembanding bila mana akan melakukan penelitian dan mengkaji lebih dalam dengan permasalahan yang serupa.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi penulis
 - a. Memahami permasalahan mengenai motivasi kerja eksternal melalui studi pada Dozsky Cloth Bandung
 - b. Memahami permasalahan mengenai kedisiplinan pada Dozsky Cloth Bandung.

- c. Menjadi lebih memahami kinerja karyawan berdasarkan motivasi kerja eksternal dan kedisiplinan pada Dozsky Cloth Bandung.
 - d. Mengetahui hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawan melalui studi pada Dozsky Cloth Bandung.
 - e. Mengetahui hasil dari pengaruh motivasi kerja eksternal dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan melalui studi pada Dozsky Cloth Bandung.
2. Bagi Perusahaan
 - a. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja eksternal terhadap kinerja karyawan pada Dozsky Cloth Bandung.
 - b. Perusahaan diharapkan dapat mengoptimalkan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada Dozsky Cloth Bandung.
 - c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dalam menangani masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan.
3. Bagi Peneliti Lain
 - a. Membantu pembaca untuk mengetahui dan mengerti pengaruh motivasi kerja eksternal dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan.
 - b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi atau sumbangan pikiran yang bermanfaat untuk para pembaca yang akan mengadakan penelitian pada bidang sejenis