

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Seiring kemajuan zaman saat ini dengan teknologi yang semakin canggih dan membuat semuanya semakin serba cepat dalam memperoleh informasi yang kemudian berpengaruh pada perekonomian yang semakin meningkat dan ketat. Terdapat banyak faktor yang mendorong perekonomian dalam suatu negara itu maju. Menurut Departemen Perdagangan (2010), bahwa di tahun 2016 akan adanya perubahan menuju ASEAN Economic Community (AEC) atau Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) di Indonesia. AEC 2015 diharapkan terjadinya perubahan terhadap ASEAN yang akan menjadi pasar tunggal dan berbasis produksi tunggal dimana di dukung dengan elemen aliran bebas barang, jasa, investasi dan tenaga kerja.

Manusia merupakan sumber daya terpenting dalam suatu instansi pemerintahan, tanpa aspek manusia sulit kiranya instansi untuk mengembangkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang dapat memperlihatkan perilaku kerja yang mengarahkan pada tercapainya maksud dan tujuan perusahaan. Namun, dalam kenyataannya sering ditemui bahwa kemampuan sumber daya manusia belum dapat memenuhi harapan. Maka sangat diperlukan sumber daya manusia yang mampu memberikan kontribusi dalam tercapai tujuan dari perusahaan. Tujuan organisasi atau perusahaan akan tercapai apabila kinerja perusahaan dapat dioptimalkan dan dikelola dengan baik dan benar. Industri kecil dan menengah

mempunyai peran yang sangat penting didalam pembangunan dan perumbuhan ekonomi, tidak hanya di negara-negara sedang berkembang, seperti Indonesia, tetapi juga di negara-negara maju seperti Jepang, Amerika Serikat dan negara-negara di Eropa.

Indonesia sudah sering dinyatakan didalam banyak seminar dan lokakarya, dibahas di media massa bahwa UMKM di Indonesia sangat penting sebagai sumber pertumbuhan kesempatan kerja dan pendapatan. Persaingan yang cukup ketat ini menjadi salah satu pemacu kegiatan pelaku usaha di bidang industri baik itu yang termasuk industri kecil, industri sedang maupun industri besar. Salah satunya pada bisnis UKM (Usaha Kecil Menengah) yang juga didalamnya mengatur dan mengelola sumber daya manusia. UKM merupakan salah satu bagian yang sangat dari perkembangan perekonomian suatu negara, termasuk Indonesia. Keberadaan dan peran dari kelompok *entrepreneur* (pengusaha) mampu untuk membantu menentukan kemajuan dan kemunduran dari segi perekonomian suatu negara.

Berwirausaha diperlukan kerjasama tim yang baik, memiliki kreativitas dan semangat yang tinggi, kepemimpinan yang baik, mampu berinovasi, modal yang cukup serta mampu memanfaatkan peluang yang ada. Namun dalam pelaksanaanya tentulah tidak mudah, banyak hambatan dan tantangan yang perlu dihadapi agar seorang pengusaha dapat berhasil.

Kinerja memiliki peran yang sangat penting bagi perusahaan karena kinerja merupakan bentuk hasil akhir dari proses pekerja menyelesaikan tugasnya. Pekerja yang menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan benar akan memiliki kinerja yang tinggi, dan sebaliknya jika pekerja menyelesaikan

tugas dan tanggung jawabnya dengan tidak benar dan tidak sungguh-sungguh maka akan memiliki kinerja yang rendah. Oleh sebab itu dalam suatu organisasi atau bisnis perusahaan, kinerja sangat berperan penting dalam usaha pencapaian suatu tujuan organisasi atau perusahaan tersebut

Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) di Indonesia sangatlah penting, terutama sebagai sumber pertumbuhan kesempatan kerja atau pendapatan. Kesempatan kerja yang diciptakan oleh kelompok usaha tersebut jauh lebih banyak dibandingkan tenaga kerja yang bisa diserap oleh usaha besar. Dengan banyak menyerap tenaga kerja berarti UMKM juga mempunyai peran strategis dalam upaya pemerintah selama ini memerangi kemiskinan di dalam negeri.

Menurut undang-undang no. 20 tahun 2008 tentang usaha mikro, kecil dan menengah di definisikan sebagai berikut:

1. Usaha mikro adalah usaha produktif milik orang perorangan dan/atau badan usaha perorangan 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 oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian langsung maupun tidak langsung dari usaha menengah atau besar yang memenuhi kriteria usaha kecil sebagaimana diatur dalam UU No. 20 Tahun 2008.
3. Usaha menengah 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 UU No. 20 Tahun 2008.

Berdasarkan pemaparan diatas, akan di jelaskan mengenai klasifikasi usaha Mikro, kecil, dan menengah berdasarkan UU No. 20 Tahun 2008 tentang UMKM yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.1
Klasifikasi UMKM Berdasarkan UU No.20 Tahun 2008

Ukuran Usaha	Aset	Pendapatan
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 Miliar – 50 Miliar

sumber: UU No. 20 Tahun 2008

Berdasarkan pada Tabel 1.1 diatas tentang klasifikasi UMKM dari segi ukuran usaha yang mana usaha mikro memiliki asset sebesar minimal 50 juta dengan total pendapatan maksimal 300 juta, selanjutnya usaha kecil memiliki asset lebih dari 50 juta sampai 500 juta dengan total pendapatan maksimal 3 miliar, dan usaha menengah memiliki asset lebih dari 500 juta sampai 10 miliar dengan pendapatan lebih dari 2,5 miliar sampai 50 miliar. Kekayaan bersih UMKM adalah pengurangan total nilai kekayaan usaha (Aset) dengan total nilai kewajiban, tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha. Keberadaan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) yang merupakan bagian terbesar dalam perekonomian nasional, merupakan indikator tingkat partisipasi masyarakat dalam berbagai sektor kegiatan ekonomi.

UMKM selama ini terbukti dapat diandalkan sebagai katup pengaman dimasa krisis, melalui mekanisme penciptaan kesempatan kerja dan nilai tambah. Peran dan fungsi strategis ini sesungguhnya dapat ditingkatkan dengan

memerankan UMKM sebagai salah satu pelaku usaha komplementer bagi pengembangan perekonomian nasional, dan bukan subordinari dari pelaku usaha lainnya. Keberhasilan dalam meningkatkan kemampuan UMKM berarti memperkokoh bisnis perekonomian masyarakat. Hal ini akan membantu mempercepat proses pemulihan perekonomian nasional, dan sekaligus sumber dukungan nyata terhadap pemerintah daerah dalam melaksanakan otonomi pemerintahan. Berdasarkan data tersebut, usaha dapat diklasifikasikan berdasarkan ukuran usaha bagi pengusaha-pengusaha sentra sepatu. Hal tersebut menarik peneliti untuk melakukan penelitian di bidang sentra sepatu Cibaduyut.

Penilaian kinerja dapat menjadi alasan untuk menilai sejauh mana perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan hasil prestasi atau hasil kerja yang dapat diukur baik secara kualitatif maupun kuantitatif, serta menggambarkan sejauh mana sebuah organisasi telah berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkannya. Selain itu, kinerja juga menunjukkan seberapa baik perilaku karyawan dalam upaya menciptakan tujuan organisasi. Penilaian kinerja bukan hanya sekedar menilai, namun juga sebagai evaluasi untuk karyawan agar dapat memperbaiki kinerjanya sesuai dengan yang diharapkan oleh suatu organisasi atau perusahaan agar lebih baik sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Namun untuk mendapatkan kinerja yang optimal tidaklah mudah, karena disini dibutuhkan kesadaran dan tanggung jawab yang tinggi dari organisasi atau perusahaan tersebut. Karena perusahaan harus mampu bertahan dan bersaing dengan mengoptimalkan kinerjanya.

Kota Bandung memiliki kontribusi cukup besar dalam pembentukan perekonomian provinsi Jawa Barat salah satunya dari sektor UMKM (koperasi

usahamikro kecil menengah) dan industri kreatif. Dalam upaya pengembangan sektor industri di kota Bandung. Terdapat sentra UMKM di kota Bandung sebagai berikut:

Tabel 1.2
Kawasan Industri Utama Kota Bandung

No	Sentra Industri	Unit Usaha	Tenaga Kerja
1	Sentra Sepatu Cibaduyut	148	733
2	Sentra Industri Rajut Binong Jati	200	1541
3	Sentra Jeans Cihampelas	59	352
4	Sentra Tekstil dan Produk Tekstil Cigondewah	313	567
5	Sentra Kaos dan Sablon	218	1258
6	Sentra Tahu dan Tempe Cibuntu	408	1518
7	Sentra Boneka Sukamulya	17	151
8	Sentra Spare Part Otomotif Kiaracondong	32	96
9	Sentra Boneka Warung Muncang	48	175
10	Sentra Tas Leuwipanjang	35	143

Sumber: Dinas Koperasi dan UMKM Kota Bandung

Berdasarkan tabel 1.2 diatas sentra sepatu Cibaduyut memiliki 148 unit usaha dengan 733 tenaga kerja, penelitian ini akan mengangkat kasus yang ada pada usaha mikro kecil dan menengah yang bergerak di bidang pembuatan sepatu dan melihat sejauh mana kinerja dari usaha yang bergerak dibidang pembuatan sepatu dari mulai pembelian bahan baku, proses produksi, promosi, pemasaran, sampai penjualan sehingga fungsi bisnis dari usaha ini dapat berjalan dengan baik sehingga perusahaan dapat bertahan dan bersaing dengan usaha lainnya. Sebagai usaha mikro kecil dan menengah yang kompetitif maka perusahaan harus mampu bertahan dan bersaing dengan mengoptimalkan kinerja untuk dapat bertahan dalam persaingan bisnis ini. Untuk itu peneliti ingin melakukan penelitian dengan kajian kinerja dari usaha pada sentra usaha sepatu Cibaduyut kota Bandung.

Sentra Sepatu Cibaduyut yang merupakan salah satu dari 10 sentra yang berpotensi di Kota Bandung dalam penyerapan tenaga kerja dan kontribusinya

terhadap perekonomian Kota Bandung. Sektor ekonomi kreatif di Kota Bandung, umumnya bergerak dibidang *fashion*, salah satunya adalah sentra industri Sepatu Cibaduyut. Secara total industri kreatif di Kota Bandung memberikan kontribusi sebesar 39,14% untuk PDRB kota. Bidang *fashion* selama ini menjadi salah satu daya tarik Kota Bandung dan mampu melekatkan *image* kota ini sebagai kota *fashion*. Industri alas kaki (sepatu) Cibaduyut adalah salah satu industri andalan yang ada di Kota Bandung, Berdasarkan data pada Dinas Koperasi dan UKM ternyata jumlah pengrajin Sepatu Cibaduyut sangat banyak, baik pengrajin tetap maupun “musiman”.

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 1.3 dibawah ini akan menunjukkan penurunan unit usaha di Sentra Sepatu Cibaduyut:

Tabel 1.3
Kumulatif Data Potensi pada Sentra Sepatu Cibaduyut

No	Potensi	Tahun		
		2016	2017	2018
1	Unit Usaha	188	174	148
2	Tenaga Kerja (Orang)	976	884	733
3	Produksi Pertahun (Pcs)	90.240	83.520	71.040

Sumber: Dinas Koperasi, UKM dan Perindustrian Perdagangan Kota Bandung (Data yang diolah)

Berdasarkan pada Tabel 1.3 di atas dapat dilihat pada data potensi tahun 2016 unit usaha 188, tenaga kerja 976, dan produksi pertahun 90.240, pada tahun 2017 unit usaha 174, tenaga kerja 884, dan produksi pertahun 83. 520 selanjutnya pada tahun 2018 memiliki unit usaha 148, tenaga kerja 733, dan produksi pertahun 71.040, dari 3 tahun terakhir terdapat berapa banyak unit usaha yang berkurang. 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. Berdasarkan data potensi pada sentra sepatu cibaduyut, sentra sepatu cibaduyut mengalami penurunan unit usaha pada 3 tahun terakhir pada tahun 2016 sampai 2018. Hal tersebut menarik peneliti untuk meneliti kinerja usaha pada sentra sepatu Cibaduyut.

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. Baiknya Sumber Daya Manusia berperan penting pada kinerja usaha Sentra Sepatu Cibaduyut karena akan menghasilkan produksi sepatu sesuai dengan apa yang ditargetkan oleh para pemilik usaha.

Penurunan produktivitas yang terjadi pada UKM Sentra Sepatu Cibaduyut berdasarkan 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, pada kenyataannya kebanyakan tidak sesuai. Adapun permasalahan terjadi sehingga produsen menutup tokonya dikarenakan kurangnya disiplin kerja yang diakibatkan dari lingkungan yang kurang fasilitas yang diberikan dan kurangnya komunikasi antara bawahan dan atasan sehingga mempengaruhi kinerja. Konsep wirausaha lebih merujuk pada sifat, watak dan ciri-ciri yang melekat pada seseorang yang mempunyai kemauan keras untuk mewujudkan gagasan inovatif ke dalam dunia usaha yang nyata dan dapat mengembangkannya dengan mengacu pada orang yang melaksanakan proses gagasan, memadukan sumber daya menjadi realitas.

Tabel 1.4
Data Penjualan Sepatu Selama 3 (Tiga) Bulan Terakhir Pada Sentra
Pengusaha Sepatu Cibaduyut Kota Bandung (Februari, Maret, April)
Tahun 2019

No	Nama Toko	Penjualan Per Tiga Bulan			Target perbulan
		Februari	Maret	April	
1	Istana Mode	46 pasang	42 pasang	45 pasang	60 pasang
2	Nirwana Shoes	33 pasang	35 pasang	31 pasang	40 pasang
3	As syawal	36 pasang	42 pasang	43 pasang	50 pasang
4	Azfira shoesfamily	41 pasang	37 pasang	34 pasang	40 pasang
5	Desar	33 pasang	32 pasang	38 pasang	40 pasang
6	Texas Shoes	28 pasang	31 pasang	27 pasang	40 pasang

Sumber: Hasil wawancara pada 6 (enam) pengusaha Sepatu Cibaduyut Kota Bandung (2019)

Berdasarkan pada Tabel 1.4 yang penulis sajikan di halaman sebelumnya, menunjukkan bahwa dalam 3 (tiga) bulan terakhir target penjualan disetiap toko sepatu Cibaduyut yang menjadi objek survei pendahuluan masih belum memenuhi target penjualan yang ingin dicapai toko atau pengusaha. Pada setiap pengusaha memiliki target penjualan masing-masing yang berbeda dilihat dari target penjualan perbulan yang tidak tercapai yang tentunya berdampak pada penjualan yang belum optimal. Tentu hal ini masih belum memenuhi harapan pengusaha yang menginginkan kinerja usaha yang baik. Sehingga sudah menjadi kewajiban bagi perusahaan untuk dapat mengoptimalkan kinerjanya agar sasaran dan tujuan dari perusahaan tercapai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 6 sentra toko sepatu Cibaduyut bulan Desember semua pengusaha sepatu di sentra sepatu Cibaduyut Kota Bandung tidak pernah mencapai target disetiap tiga bulan yang sudah ditentukan oleh setiap tokonya. Menurut beberapa sentra sepatu menyatakan bahwa tidak tercapainya target penjualan dalam 3 bulan terakhir dikarenakan adanya berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja usaha dari sentra sepatu cibaduyut. Dapat dilihat dari hasil survei pendahuluan pada beberapa pengusaha sepatu di sentra

sepatu Cibaduyut Kota Bandung. Dilihat bahwa tidak tercapainya target maka dapat diduga karena adanya penurunan jumlah pesanan penjualan pada 3 bulan terakhir. Tetapi tidak tercapai target suatu toko yang cukup tinggi terjadi pada pengusaha yang dijadikan objek penelitian pendahuluan yaitu pada toko sentra sepatu Cibaduyut. hal tersebut menarik peneliti untuk meneliti kinerja usaha sentra sepatu cibaduyut

Setiap UMKM yang ingin berkembang harus memperhatikan faktor-faktor sumber daya yang dimilikinya, hal ini berkaitan pula dengan suatu peranan dari perusahaan itu sendiri yang memiliki peranan penting dalam menunjang jalannya suatu usaha, suatu usaha dikatakan berhasil dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada pengusahanya itu sendiri, jika para pengusaha bisa mengelola suatu usaha dengan baik, maka besar kemungkinan akan dapat memperoleh hasil yang memuaskan.

Berdasarkan tujuan untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi suatu kinerja pelaku UMKM yang ada pada sentra Sepatu Cibaduyut Kota Bandung, maka penulis terlebih dahulu melakukan pembagian kuesioner pendahuluan kepada 6 (enam) pengusaha Sepatu secara acak di beberapa wilayah Cibaduyut Kota Bandung. Berikut ini adalah hasil suatu penelitian pendahuluan mengenai beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja UMKM pada sentra Sepatu Cibaduyut Kota Bandung.:

Tabel 1.5
Hasil Kuesioner Pendahuluan Tentang Faktor-Faktor Yang Penting
Kinerja UMKM Pada Sentra Sepatu Cibaduyut Bandung

No	Keterangan	Sangat Penting (5)	Penting (4)	Kurang Penting (3)	Tidak Penting (2)	Sangat Tidak Setuju (1)	Total skor	Rata-rata
1	Kepemimpinan	1	2	3	0	0	21	3,5

No	Keterangan	Sangat Penting (5)	Penting (4)	Kurang Penting (3)	Tidak Penting (2)	Sangat Tidak Setuju (1)	Total skor	Rata-rata
2	Lingkungan Kerja	3	3	0	0	0	27	4,5
3	Motivasi	0	2	3	1	0	19	3,1
4	Budaya Organisasi	0	1	3	2	0	17	2,8
5	Disiplin Kerja	2	4	0	0	0	26	4,3
6	Kompensasi	1	2	2	1	0	21	3,5
7	Komitmen Organisasi	0	3	3	0	0	21	3,5
8	Kepuasan Kerja	0	2	2	2	0	18	3

Sumber: data yang diolah peneliti

Berdasarkan pada Tabel 1.5 yang penulis sajikan di halaman sebelumnya, menunjukkan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi dalam kinerja usaha di sentra Sepatu Cibaduyut yaitu lingkungan kerja dengan nilai rata-rata 4,5 dan disiplin kerja dengan nilai rata-rata 4,3 yang dimana dari hasil data di atas yang sudah diolah menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja menjadikan suatu hal yang penting dalam melakukan kemajuan usaha itu sendiri. Dengan adanya pengelolaan lingkungan kerja didalam suatu perusahaan dapat menjadi penunjang produktivitas kerja pada karyawan tersebut. Karyawan yang memiliki sikap disiplin yang tinggi pasti akan dapat memudahkan karyawan itu dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan karena memiliki rasa tanggung jawab.

Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja usaha, penulis terlebih dahulu melakukan penyebaran kuesioner kepada beberapa pemilik usaha. berikut ini adalah data yang diperoleh penulis dari hasil penyebaran kuesioner mengenai lingkungan kerja pada pengusaha sentra sepatu Cibaduyut:

Tabel 1.6
Hasil Kuesioner Pendahuluan variabel
Lingkungan Kerja di UMKM Sentra Sepatu Cibaduyut Bandung

No	Pernyataan	Tanggapan					Jumlah Skor	Rata-Rata
		STS	TS	KS	S	SS		
Lingkungan Kerja Fisik								
1	Kondisi pencahayaan ditempat kerja membuat saya nyaman dalam bekerja	0	0	4	2	0	20	3,3
2	Siklus udara ditempat kerja membuat saya nyaman dalam bekerja	0	1	3	2	0	19	3,2
3	Konsentrasi saya saat bekerja tidak terganggu oleh suara bising yang berasal dari luar maupun didalam ruangan	0	2	4	0	0	16	2,7
4	Pengaturan warna di ruang kerja membuat saya merasa nyaman	0	0	2	4	0	22	3,7
5	Kemudahan gerak diruang kerja membuat saya nyaman bekerja	0	0	3	3	0	21	3,5
6	Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan memberikan kenyamanan	0	0	4	2	0	20	3,3
7	Kebersihan di ruang kerja membuat saya lebih nyaman dalam beraktivitas	0	0	3	3	0	21	3,5
Rata-rata								3,3
Lingkungan Kerja Non Fisik								
8	Komunikasi antara bawahan dengan pimpinan sudah terjalin dengan baik	0	0	1	5	0	23	3,8
9	Pimpinan selalu memberikan arahan sebelum saya melaksanakan pekerjaan	0	0	2	4	0	22	3,7
10	Kerja sama antar pegawai terjalin dengan baik	0	0	3	3	0	21	3,5
11	Komunikasi antar pegawai sangat harmonis	0	0	3	3	0	21	3,5
12	Keamanan saya ditempat bekerja sudah terjamin oleh perusahaan	0	0	2	4	0	22	3,7
Rata-rata								3,6

Sumber: Hasil olah data kuesioner pendahuluan (2019)

Berdasarkan pada Tabel 1.6 yang penulis sajikan, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja yang memiliki dua dimensi yaitu dimensi lingkungan

kerja fisik dan dimensi lingkungan kerja non fisik. Kedua dimensi tersebut memiliki nilai berbeda yakni lingkungan kerja non fisik lebih mendominasi dengan nilai tertinggi menandakan bahwa suasana kekeluargaan di tempat kerja sangat erat terasa tetapi masih belum optimal. Sementara pada lingkungan kerja fisik masih belum terlalu baik atau belum optimal ditandai dengan kurangnya suasana yang aman yang nyaman ditempat kerja. Tetapi dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja belum optimal dirasakan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pengusaha toko sentra sepatu Cibaduyut peneliti mendapatkan informasi mengenai siklus udara di tempat kerja membuat karyawan kurang nyaman dalam bekerja dikarenakan kurangnya ventilasi dan toko yang berada dipinggir jalan membuat siklus udara tercemar oleh polusi udara. Informasi yang peneliti dapat bahwa konsentrasi karyawan saat bekerja terganggu oleh suara bising yang berasal dari luar maupun didalam ruangan dikarenakan toko yang berada dipinggir jalan yang mana banyaknya kendaraan yang lewat sekitar toko membuat kebisingan suara kendaraan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pengusaha toko sentra sepatu Cibaduyut peneliti mendapatkan informasi bahwa kurangnya kerja sama antar pegawai terjalin kurang baik dikarenakan kurangnya komunikasi antar karyawan sehingga komunikasi yang diberikan selalu tidak tepat. Informasi yang peneliti dapatkan bahwa komunikasi antar pegawai kurang harmonis yang mana adanya beberapa karyawan yang membawa masalah pribadi ke pekerjaan sehingga terjadinya kurang harmonis antar karyawan.

Berikut adalah data yang diperoleh penulis dalam kuesioner pendahuluan mengenai disiplin kerja pada beberapa pemilik usaha di sentra sepatu Cibaduyut:

Tabel 1.7
Hasil Kuesioner Pendahuluan variabel
Disiplin Kerja di UMKM Sentra Sepatu Cibaduyut Bandung

No	Pernyataan	Tanggapan					Jumlah Skor	Rata-Rata
		STS	TS	KS	S	SS		
	Taat terhadap peraturan waktu							
14	Saya selalu datang dan pulang kerja berdasarkan waktu yang telah ditentukan	0	0	2	4	0	22	3,7
15	Saya selalu tepat waktu dalam melakukan pekerjaan sekarang	0	1	4	1	0	17	2,8
Rata-rata								3,25
	Taat terhadap peraturan							
16	Saya selalu bekerja dengan tanggung jawab dan jujur	0	0	2	4	0	22	3,7
17	Saya sudah mengikuti aturan yang telah diberikan perusahaan dalam bekerja	0	1	3	2	0	19	3,2
Rata-rata								3,45
	Taat terhadap peraturan perilaku dalam bekerja							
18	Saya selalu bertingkah laku baik dalam bekerja	0	0	2	4	0	22	3,7
	Taat terhadap peraturan lainnya							
19	Jam kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan pegawai	0	0	1	5	0	23	3,8
20	Saya selalu hadir dan datang sesuai jam kerja perusahaan	0	2	3	1	0	17	2,8
Rata-rata								3,3

Sumber: Hasil olah data kuesioner pendahuluan (2019)

Berdasarkan pada Tabel 1.7 yang penulis sajikan di halaman sebelumnya, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja yang memiliki empat dimensi yaitu dimensi taat terhadap aturan waktu, dimensi taat terhadap peraturan, dimensi taat terhadap peraturan perilaku dalam bekerja dan dimensi taat terhadap peraturan lainnya. Keempat dimensi tersebut memiliki nilai berbeda dimana dimensi taat terhadap peraturan mendominasi dengan nilai tertinggi menandakan bahwa

pegawai mentaati segala aturan yang telah berlaku. Sementara pada taat terhadap peraturan lainnya masih belum terlalu baik atau belum optimal ditandai dengan kurang taatnya terhadap peraturan seperti waktu kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan. Tetapi dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel disiplin kerja belum optimal dirasakan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pemilik toko sentra sepatu Cibaduyut peneliti mendapatkan informasi bahwa kurangnya ketepatan waktu dalam bekerja dikarenakan karyawan yang kurang tanggung jawab dari karyawan, terlalu lama waktu istirahat dan kurang fokusnya karyawan terhadap pekerjaan. Informasi yang peneliti dapat dari hasil wawancara menyatakan bahwa kurangnya mengikuti aturan yang diberikan perusahaan dikarenakan karyawan merasa aturan yang ditetapkan oleh toko tidak tertulis atau tidak ada sanksi yang diberikan oleh pemilik toko sehingga karyawan hanya mendapat teguran saja. Informasi hasil wawancara dengan pemilik toko sentra sepatu Cibaduyut peneliti mendapatkan informasi bahwa kurangnya ketepatan kehadiran dalam jam kerja dikarenakan jarak antara rumah karyawan dan tempat kerja terlalu jauh dan terkendala kemacetan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis perlu melakukan penelitian lebih dalam dengan judul: **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Usaha Sepatu Cibaduyut Kota Bandung”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi dan rumusan masalah penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang ada yang

memudahkan dalam proses penelitian dan selanjutnya memudahkan untuk memahami hasil penelitian yang mencakup ke dalam penelitian yang meliputi faktor-faktor yang diindikasikan mempengaruhi kinerja sentra usaha Sepatu Cibaduyut Kota Bandung yaitu pada lingkungan kerja dan disiplin kerja.

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian yang telah dibahas serta hasil wawancara di atas, dapat diidentifikasi masalah-masalah yang muncul pada penelitian yang sedang dilakukan di sentra usaha Sepatu Cibaduyut Kota Bandung dapat lebih membantu peneliti dalam mengidentifikasi masalah yang terjadi yaitu sebagai berikut:

1. Adanya penurunan produksi sepatu pada tiga bulan terakhir.
2. Siklus udara ditempat kerja kurang terjaga.
3. Kurangnya konsentrasi karena kebisingan yang timbul dari lalu lintas.
4. Kerja sama antar pegawai kurang terjalin dengan baik.
5. Komunikasi antar pegawai kurang terjalin dengan baik.
6. Kurangnya ketepatan waktu dalam melakukan pekerjaan.
7. Kurangnya menaati peraturan yang telah dibuat oleh toko.
8. Kurangnya menaati ketepatan kehadiran yang dibuat oleh toko.

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian yang telah di uraikan diatas dapat dirumuskan masalah-masalah yang muncul pada penelitian yang

sedang dilakukan di Sentra Sepatu Cibaduyut Kota Bandung yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana lingkungan kerja pada Sentra Sepatu Cibaduyut Kota Bandung.
2. Bagaimana disiplin kerja pada Sentra Sepatu Cibaduyut Kota Bandung.
3. Bagaimana kinerja usaha pada Sentra Sepatu Cibaduyut Kota Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja usaha pada Sentra Sepatu Cibaduyut Kota Bandung baik secara simultan maupun secara parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Maksud dan tujuan penulis melakukan penelitian adalah untuk mendapatkan dan juga mengumpulkan data-data untuk diolah menjadi informasi informasi yang diperlukan dalam penulisan skripsi yang merupakan salah satu syarat untuk menempuh Pasundan Bandung. Tujuan penelitian di Sentra Sepatu Cibaduyut Kota Bandung adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Lingkungan kerja pada Sentra Sepatu Cibaduyut Kota Bandung.
2. Disiplin kerja pada Sentra Sepatu Cibaduyut Kota Bandung.
3. Kinerja usaha pada Sentra Sepatu Cibaduyut Kota Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja usaha pada Sentra Sepatu Cibaduyut Kota Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian yang penulis lakukan ini pada dasarnya mengandung dua kegunaan, dua kegunaan tersebut yaitu sebagai kegunaan teoritis dan juga kegunaan praktis. Di bawah ini adalah kegunaan dalam penelitian ini yaitu:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Melakukan penelitian ini peneliti berharap agar penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis serta menambah ilmu yang didapatkan selama melakukan proses perkuliahan.
2. Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai dasar studi untuk perbandingan dan referensi bagi penelitian lain yang sejenis dan diharapkan untuk penelitian yang selanjutnya bisa lebih baik.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis
 - a. Peneliti dapat menerapkan ilmu ekonomi tepatnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang diperoleh selama perkuliahan.
 - b. Peneliti lebih memahami lingkungan kerja pada sentra sepatu Cibaduyut.
 - c. Peneliti lebih memahami disiplin kerja pada sentra sepatu Cibaduyut
 - d. Peneliti dapat menganalisis, mengetahui serta menilai mengenai lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja usaha.
2. Bagi Sentra Sepatu Cibaduyut Kota Bandung
 - a. Hasil Penelitian ini dapat menjadi masukan serta memberikan sumbangan pemikiran atau saran-saran yang bermanfaat bagi pengembangan sentra sepatu Cibaduyut khususnya mengenai pengelolaan sumber daya manusia yang mungkin nantinya dapat diterapkan oleh sentra sepatu Cibaduyut.

- b. Sebagai upaya untuk mengembangkan lingkungan kerja yang diberikan oleh sentra sepatu Cibaduyut.
 - c. Sebagai upaya untuk mengevaluasi disiplin kerja yang ada pada sentra sepatu Cibaduyut
 - d. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan evaluasi atas masalah yang dihadapi sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja usaha pada Sentra sepatu Cibaduyut.
3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi dan juga sebagai bahan referensi tambahan untuk para pembaca yang akan melakukan penelitian pada bidang yang sama.