

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dengan semakin berkembangnya persaingan di era globalisasi ini, serta semakin pesatnya kemajuan perkembangan dalam dunia bisnis maka keberadaan sumber daya manusia berperan penting dalam berjalanya suatu perusahaan. Perusahaan atau organisasi memiliki visi dan misi untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan maka perusahaan perlu memperhatikan sumber daya manusia nya dengan baik karena sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam perusahaan dan juga sebagai aspek penentu dalam mewujudkan inovasi-inovasi yang menjadi tujuan perusahaan.

Pembangunan di Indonesia saat ini mengandalkan kepada sektor ekonomi sebagai tolak ukur keberhasilan yang dilakukan oleh pemerintah. Pembangunan disini merupakan upaya masyarakat untuk dapat melakukan perubahan dan mempengaruhi masa depan yang lebih baik. Pembangunan sendiri dituntut untuk melibatkan masyarakat sebagai peran utama dan sebagai salah satu pihak yang akan merasakan pembangunan nanti nya di masa depan.

Pertumbuhan dan perkembangan UMKM dari tahun ke tahun dapat dilihat cukup baik, hal ini dapat dilihat karena di setiap tahunnya pemerintah menekankan pada pemberdayaan UMKM dan lebih memperhatikan kepada sektor usaha dikarenakan Usaha, Kecil, Mikro, dan Menengah ini dapat menjadi peluang bagi masyarakat untuk mendapatkan pekerjaan, meningkatkan taraf hidup masyarakat

dan memiliki peran penting dalam peningkatan dan pemanfaatan sumber daya baik sumber daya alam maupun sumber daya manusia. Usaha Kecil, Mikro, dan Menengah (UMKM) dapat dengan mudah menghadapi berbagai perubahan sehingga mampu bertahan di beberapa kondisi yang kurang menguntungkan seperti di masa krisis global saat ini dikarenakan UMKM memiliki ide dan strategi tersendiri untuk menghasilkan produk yang memiliki ciri khas tersendiri sehingga dapat bersaing dengan produk dari usaha besar.

Menurut undang-undang No. 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). 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. Berdasarkan pemaparan tersebut maka usaha dapat dikategorikan sebagai Usaha Kecil Menengah (UKM) apabila memenuhi kriteria sesuai dengan apa yang disebutkan dalam Undang-undang No.20 Tahun 2008 Pasal 6 yaitu tentang kriteria 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.

Didalam Peraturan Presiden Nomor 72 Tahun 2015 yaitu produk-produk ekonomi kreatif di klasifikasikan kedalam 16 subsektor. Rincian keenam belas

subsektor ekonomi kreatif yaitu diantaranya: Periklanan, Arsitektur, Pasar & Barang Seni, Kerajinan, Desain, *Fashion*, Film & Video, Permainan Interaktif, Musik, Seni Pertunjukan, Penerbitan & Percetakan, Layanan Komputer & Piranti Lunak, Tv & Radio, R&D, Kuliner, dan Fotografi. Industri kreatif di Kota Bandung dinilai dapat menyerap dengan sangat baik tenaga kerja dan memberikan kontribusi sebesar 14,46% untuk PDRB Kota. Bidang *fashion* sendiri merupakan bidang yang dinilai berkontribusi paling besar dalam sektor kreatif Kota Bandung yaitu sekitar ada 530 pelaku bisnis dalam bidang *fashion* atau sekitar 51% PDRB dari sektor kreatif disumbang oleh bidang *fashion* berdasarkan sebaran kontribusi industri ekonomi kreatif berbasis PDB Kota Bandung oleh Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung.

UMKM di masa ini dituntut untuk dapat bekerja secara efektif dan efisien untuk menghadapi persaingan dengan pesaing lain dan hal tersebut dapat dilakukan dengan cara meningkatkan daya saing dari segi produk dan mutu produk agar dapat mempertahankan kelangsungan hidup usaha agar dapat mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan yang diharapkan. Perkembangan industri kreatif di Kota Bandung dinilai cukup memuaskan hal tersebut ditandai dengan banyaknya penduduk Kota Bandung yang kreatif sehingga Kota Bandung seringkali disebut dengan sebutan Kota Kreatif. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya kawasan sentra industri kreatif di Kota Bandung yaitu sebagai berikut.

Tabel 1.1
Daftar Sentra di Kota Bandung

No	Sentra UKM	Unit Usaha	Tenaga Kerja
1	Sentra Sepatu Cibaduyut	148	733
2	Sentra Bengkel Las, Bubut Kebon Waru	32	96
3	Sentra Boneka Sukamulya	17	151
4	Sentra Boneka Warung Muncang	48	175
5	Sentra Tas Leuwi Panjang	35	143
6	Sentra Jeans Cihampelas	59	352
7	Sentra Kaos dan Sablon Suci	218	1258
8	Sentra Kampoeng Radjoet Binong Jati	85	760

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

Berdasarkan tabel 1.1 terdapat Sentra Kampoeng Radjoet Binong Jati yang merupakan salah satu dari 8 sentra Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) yang berpotensi di Kota Bandung dan menjadi salah satu industri kreatif yang membuat Kota Bandung dikenal sebagai Kota Kreatif. Sentra Industri Kampoeng Radjoet Binong jati memiliki potensi dalam penyerapan tenaga kerja manusia dan memiliki kontribusi terhadap perekonomian di kota bandung dan juga merupakan merupakan satu-satunya sentra *fashion* yang memproduksi pakaian rajut khususnya di kota Bandung, Jawa Barat. Sentra Kampoeng Radjoet Binong Jati berdiri sejak tahun 1965 di kawasan Binong kecamatan Batununggal. Pada awal usahanya di tahun 1965, hanya 3 unit usaha, namun seiring dengan berjalannya waktu permintaan rajutan mengalami peningkatan yang signifikan di tahun 90-an. Kejayaan Industri Rajut Binong Jati Kota Bandung terus berlangsung hingga akhir tahun 2005, Tetapi mendekati tahun 2006 dikarenakan meredupnya industri tekstil

di kota Bandung bisnis rajutan ini pun mengalami penurunan eksistensi. Sentra kampoeng radjoet binong jati seiring dengan berjalanya waktu dikelola oleh Koperasi Rajutan Binong Jati (KIRBI). Kehadiran Koperasi Rajutan Binong Jati (KIRBI) menjadi suatu wadah khususnya bagi para pelaku usaha rajut untuk membangun potensi, kemampuan ekonomi baik anggota maupun masyarakat dalam mencapai kesejahteraan.

Sentra Kampoeng radjoet binong jati telah banyak menyerap tenaga kerja lokal dan memiliki banyak unit usaha yang tentunya banyak berkontribusi dalam meningkatkan perekonomian di wilayah tersebut. Dari tabel 1.2 akan di jelaskan mengenai UKM dan karyawan pada sentra industri kampoeng radjoet binong jati.

Tabel 1.2
Data UKM dan Karyawan pada Sentra Industri
Kampoeng Radjoet Binong Jati

No	Potensi	Tahun		
		2019	2020	2021
1	Unit Usaha	120	93	85
2	Tenaga Kerja	1440	930	760

Sumber: Koperasi di Sentra Industri Kampoeng Radjoet Binong Jati 2021

Berdasarkan tabel 1.2 jumlah unit usaha sentra industri kampoeng radjoet binong jati mengalami penurunan. Hal ini dapat dilihat dari tabel diatas pada tahun 2019 sebanyak 120, pada 2020 sebanyak 93, dan pada tahun 2021 menurun menjadi 85 unit. Kemudian, tenaga kerja sentra kampoeng radjoet binong jati juga mengalami penurunan pada tahun 2019 sebanyak 1.440, kemudian pada tahun 2020 menurun cukup tinggi sebanyak 930, dan pada tahun 2021 mengalami penurunan kembali menjadi 760 tenaga kerja. Terlihat dari data tersebut rata-rata tenaga kerja

per UKM paling rendah terjadi pada tahun 2021. Hal ini disebabkan oleh faktor eksternal yaitu dengan dimulainya ACFTA (*ASEAN-China Free Trade Area*) dimana adanya barang-barang impor China yang mulai masuk ke pasar lokal dan memiliki harga jual yang jauh lebih terjangkau. Selain itu juga disebabkan oleh faktor internal yaitu belum optimalnya kinerja karyawan di sentra kampoeng radjoet binong jati yang menyebabkan turunya jumlah unit usaha.

Unit analisis yang digunakan pada penelitian ini yaitu CV. Kampoeng Radjoet Binong Jati yang merupakan sebuah usaha kecil menengah yang bergerak dibidang pembuatan, penjualan dan penyuplaian pakaian rajut yang berkualitas tinggi. CV. Kampoeng Radjoet Binong Jati memproduksi barang sepenuhnya yaitu seluruh barangnya di produksi dan dijual sendiri. Namun CV. Kampoeng Radjoet Binong Jati memiliki kapasitas produksi yang masih rendah. Kapasitas produksi CV. Kampoeng Radjoet Binong Jati tiap tahun mengalami penurunan, hal ini dikarenakan terdapat masalah-masalah pada Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) itu sendiri yang diakibatkan oleh faktor manusianya sebagai pelaku bisnis. Hal tersebut sesuai dengan yang disampaikan Bapak Eka Rahmat Jaya selaku pemilik perusahaan yang menyatakan bahwa hal yang menyebabkan kinerja karyawan menurun didalam CV. Kampoeng Radjoet Binong Jati yaitu belum tercapainya target perusahaan yaitu tingkat penyelesaian pekerjaan yang dilakukan karyawan masih kurang, dimana sejumlah produk tidak dapat selesai dan terealisasi sesuai dengan jangka waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari tabel target dan realisasi produksi CV. Kampoeng Radjoet sebagai berikut:

Tabel 1.3
Target Dan Realisasi Produksi CV. Kampoeng Radjoet Binong Jati
Tahun 2021

No	Bulan	Target	Realisasi	Capai(%)
1	Januari	1500	900	60%
2	Februari	1500	1000	66%
3	Maret	1500	1000	66%
4	April	1500	1500	100%
5	Mei	1500	1660	110%
6	Juni	1500	1200	80%
7	Juli	1500	1040	69%
8	Agustus	1500	1100	73%
9	September	1500	1200	80%
10	Oktober	1500	800	53%
11	November	1500	1500	100%
12	Desember	1500	1300	86%

Sumber: CV. Kampoeng Radjoet Binong Jati 2021

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa target yang telah ditetapkan dalam setiap bulan 1500pcs pakaian rajut. Akan tetapi, dalam realisasinya sebagian besar tidak sesuai dengan target yang sudah ditetapkan sebelumnya. Realisasi produksi yang mencapai target hanya terdapat tiga bulan saja selama satu tahun yaitu pada bulan April, Mei dan November. Hal tersebut dikarenakan kinerja karyawan di CV. Kampoeng Radjoet Binong Jati belum optimal. Untuk memperjelas permasalahan kinerja tersebut berikut ini peneliti menyajikan data kehadiran karyawan CV. Kampoeng Radjoet Binong Jati:

Tabel 1.4
Data Kehadiran Karyawan CV. Kampoeng Radjoet Binong Jati

Tahun	Kehadiran	Tidak Hadir Dengan Alasan	Tidak Hadir Tanpa Alasan	Jumlah Ketidakhadiran
2018	91,25	6,58	2,17	8,75
2019	94,52	2,95	2,53	5,48
2020	87,9	6,65	5,45	12,1
2021	83,25	10,25	6,50	16,75

Sumber: CV. Kampoeng Radjoet Binong Jati 2021

Berdasarkan tabel 1.4 menunjukkan bahwa terjadinya kenaikan ketidakhadiran karyawan CV. Kampoeng Radjoet Binong Jati. Dimana pada tahun 2018 jumlah ketidakhadiran karyawan CV. Kampoeng Radjoet Binong Jati rata-rata 8,75, kemudian pada tahun 2019 tingkat ketidakhadiran karyawan terjadi penurunan sebesar 5,48, pada tahun 2020 ketidakhadiran karyawan mengalami kenaikan dengan rata-rata 12,1 dan pada akhir 2021 CV. Kampoeng Radjoet mengalami jumlah ketidakhadiran karyawan yang cukup tinggi dengan rata-rata 16,75. Dapat terlihat dengan jelas bahwa pada tahun 2021 jumlah ketidakhadiran karyawan CV. Kampoeng Radjoet Binong Jati cukup tinggi dibandingkan dengan 3 tahun sebelumnya. Ketidakhadiran karyawan tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan penilaian kinerja karyawan CV. Kampoeng Radjoet Binong Jati. Berikut ini disajikan sistem penilaian kinerja karyawan pada CV. Kampoeng Radjoet Binong Jati:

Tabel 1.5

Sistem Penilaian Kinerja Karyawan CV. Kampoeng Radjoet Binong Jati

Klasifikasi	Rentang Nilai SMK
A = Baik Sekali	>100
B+ = Baik +	>97,5-100
B = Baik	>92,5-97,5
B- = Baik-	>85-92,5
C = Cukup	>70-85
D = Kurang	>55-70
E = Nihil	<55

Sumber: CV. Kampoeng Radjoet Binong Jati

Berdasarkan tabel 1.5 hal tersebut menunjukkan penilaian kinerja karyawan CV. Kampoeng Radjoet Binong Jati. Sistem penilaian kinerja di CV. Kampoeng Radjoet Binong Jati digunakan untuk mengetahui baik tidaknya kinerja karyawan

dari hasil evaluasi terhadap kinerja karyawan berdasarkan rata-rata tugas dan tanggung jawab yang telah dikerjakan karyawan. Adapun hasil evaluasi kinerja karyawan CV. Kampoeng Radjoet Binong Jati pada tahun 2018-2021, sebagai berikut:

Tabel 1.6
Evaluasi Hasil Kinerja Karyawan
CV. Kampoeng Radjoet Binong Jati 2018-2021

No	Tahun	Angka	Predikat	Keterangan
1	2018	71,55	C	Cukup
2	2019	86,49	B-	Baik-
3	2020	84,32	B-	Baik-
4	2021	72,55	C	Cukup

Sumber: CV. Kampoeng Radjoet Binong Jati

Berdasarkan tabel 1.6 mengenai hasil evaluasi kinerja karyawan pada CV. Kampoeng Radjoet Binong Jati. Pada periode tahun 2018 – 2021 mengalami fluktuasi. Pencapaian kinerja mengalami penurunan pada tahun 2018 pada angka 71,55 kemudian pada tahun 2019 mengalami kenaikan menjadi angka 86,49, lalu menurun kembali pada tahun 2020 pada angka 84,32 dan turun kembali pada tahun 2021 menjadi 72,55. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di CV. Kampoeng Radjoet Binong Jati mengalami fluktuasi, sedangkan harapan perusahaan kinerja karyawan mengalami peningkatan dan stabil dengan predikat A (baik sekali) atau B (baik) dari tahun ke tahun.

Penulis merasa bahwa keterbatasan sekunder yang telah diberikan perusahaan kepada penulis masih kurang untuk dijadikan landasan penelitian, maka dari itu peneliti melakukan penelitian awal dengan menyebarkan kuisisioner penelitian awal kepada 30 karyawan CV. Kampoeng Radjoet Binong Jati. Berikut

ini merupakan hasil kuisisioner pra survey tentang Kinerja Karyawan di CV. Kampoeng Radjoet Binong Jati:

Tabel 1.7
Hasil Pra Survey Kinerja Karyawan CV Kampoeng Radjoet Binong Jati

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Kinerja Karyawan	Kualitas kerja	8	9	6	3	4	104	3,4
	Kuantitas Kerja	4	3	4	10	9	73	2,4
	Tanggung Jawab	9	11	3	4	3	109	3,6
	Kerjasama	9	7	5	4	5	101	3,3
	Inisiatif	3	4	9	8	6	80	2,6
Skor Rata-rata								3,06

Sumber: Hasil olah data kuisisioner pra survey 2021

Berdasarkan tabel 1.7 dari hasil kuisisioner penelitian awal mengenai kinerja karyawan yang dilakukan di CV. Kampoeng Radjoet Binong Jati menyatakan variabel kinerja memiliki skor rata-rata 3,06 yang berarti kinerja karyawan secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan. Dimensi yang memiliki nilai dibawah rata-rata yaitu dimensi kuantitas kerja dengan nilai skor rata-rata 2,4. Dimana para karyawan ketika diberikan tugas oleh perusahaan, dalam menyelesaikan tugasnya masih banyak karyawan belum bisa memenuhi target yang telah ditetapkan.

Sejalan dengan hasil wawancara yang dilakukan dengan pemilik CV. Kampoeng Radjoet Binong Jati yaitu Bapak Eka menyatakan bahwa terdapat karyawan yang memiliki kinerja yang belum optimal dikarenakan karyawan belum

bisa memenuhi target dan kurangnya ketepatan waktu saat produksi yaitu banyaknya karyawan yang mengulur waktu dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan, serta kurangnya inisiatif dan rasa tidak percaya diri dalam pekerjaan sehingga membuat kinerja karyawan di CV. Kampoeng Radjoet Binong Jati dirasa masih belum optimal. Berdasarkan fenomena tersebut, maka dapat diketahui bahwa kinerja karyawan pada CV. Kampoeng Radjoet Binong Jati belum optimal yang disebabkan kuantitas pekerjaan. Oleh karena itu perlu diketahui faktor-faktor yang bermasalah dapat mempengaruhi atau memberikan dampak yang buruk terhadap kinerja karyawan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik yang berasal dari diri maupun yang berasal dari lingkungan organisasi tempat karyawan bekerja. Menurut Anwar Prabu Mangunegara (2017:133) menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu karakteristik pekerjaan, pelatihan, komitmen dalam bekerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, pemberian kompensasi yang adil dan layak, faktor motivasi yang terbentuk dari sikap dalam menghadapi kondisi kerja, tingkat disiplin kerja. Sementara menurut Sedarmayanti (2017:229), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah sebagai berikut: kompensasi, motivasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, stress kerja, beban kerja, konflik kerja, disiplin, komitmen organisasi dan kompetensi.

Untuk mengetahui faktor apa saja yang dianggap dominan mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan, penulis melakukan pra survey kepada 30 orang karyawan dan hasilnya dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1.8
Faktor-faktor yang diduga Bermasalah Terhadap Kinerja Karyawan
CV. Kampoeng Radjoet Binong Jati

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Kepuasan Kerja	Pekerjaan itu sendiri	5	12	8	3	2	104	3,46
	Gaji	0	12	15	3	0	99	3,30
	Kesempatan Promosi	5	12	10	3	0	109	3,63
	Atasan	7	16	3	4	0	116	3,86
	Rekan Kerja	6	10	8	3	3	103	3,43
Skor rata-rata Kepuasan Kerja								3,53
Disiplin Kerja	Pengukuran waktu secara efektif	3	3	11	11	2	84	2,80
	Tanggung Jawab dalam pekerjaan dan tugas	3	5	12	10	0	91	3,03
	Absensi	3	4	10	12	1	86	2,86
Jumlah skor rata-rata disiplin kerja								2,89
Motivasi	Kebutuhan akan prestasi	8	5	10	7	0	104	3,46
	Kebutuhan akan afiliasi	9	8	7	4	2	108	3,60
	Kebutuhan akan kekuasaan	13	12	2	3	0	125	4,16
Jumlah rata-rata Motivasi								3,74
Komitmen Organisasi	Komitmen Afektif	4	7	14	4	1	99	3,30
	Komitmen Berkelanjutan	5	9	13	3	0	106	3,53
	Komitmen normatif	9	7	10	3	1	110	3,67
Jumlah skor rata-rata komitmen organisasi								3,50
Kepemimpinan	Inovator	7	15	8	0	0	119	3,96
	Komunikator	3	8	15	4	0	100	3,33
	Motivator	3	4	13	6	4	86	2,86
	Controller	15	4	11	0	0	124	4,13
Jumlah skor rata-rata kepemimpinan								3,57

Lanjutan Tabel 1.8

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata - rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja Fisik	2	7	9	7	5	84	2,80
	Lingkungan Kerja Non Fisik	2	8	10	6	4	92	3,06
Jumlah skor rata-rata lingkungan kerja								2,93
<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	<i>Altruism</i>	2	5	10	9	4	82	2,73
	<i>Conscienceitouness</i>	5	8	10	4	3	98	3,27
	<i>Sportmanship</i>	3	6	10	9	2	89	2,97
	<i>Courtesy</i>	8	8	7	6	1	106	3,53
	<i>Civic Virtue</i>	7	9	7	4	3	103	3,43
Jumlah skor rata-rata <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>								3,19

Sumber: Hasil olah data kuisioner pra survey 2021

Berdasarkan dari data hasil pra survey tersebut mengenai faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja yang dilihat dengan rata-rata jumlah skor terendah yaitu 2,89 untuk variabel disiplin kerja dan 2,93 untuk lingkungan kerja.

Tabel 1.8 memperlihatkan bahwa disiplin kerja di CV. Kampoeng Radjoet Binong Jati ini terlihat rendah dibandingkan dengan variabel yang lainnya, kemudian lingkungan kerja menjadi variabel kedua terendah diantara variabel yang lainnya. Dimana kedua faktor inilah yang menjadi faktor utama dari kinerja karyawan yang bermasalah di CV. Kampoeng Radjoet Binong Jati. Berikut data yang diperoleh peneliti mengenai disiplin kerja di CV. Kampoeng Radjoet adalah sebagai berikut:

Tabel 1.9
Hasil Pra Survey Disiplin Kerja pada CV. Kampoeng Radjoet Binong Jati

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Disiplin Kerja	Pengukuran waktu secara efektif	3	3	11	11	2	84	2,80
	Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas	3	5	12	10	0	91	3,03
	Absensi	3	4	10	12	1	86	2,86
Skor rata-rata disiplin kerja							261	2,89

Sumber: Hasil olah data kuisisioner pra survey 2021

Berdasarkan hasil olah data disiplin kerja di CV. Kampoeng Radjoet Binong Jati didapatkan nilai rata-rata secara keseluruhan yaitu 2,89 dan masuk dalam kategori kurang baik pada garis kontinum. Terdapat dua dimensi yang nilainya dibawah rata-rata yaitu pengukuran waktu secara efektif 2,80 dan absensi sebesar 2,86.

Selain menyebarkan kuisisioner, peneliti juga melakukan wawancara kepada pemilik usaha CV. Kampoeng Radjoet Binong Jati yaitu Bapak Eka dan mendapatkan informasi bahwa pada dimensi pengukuran waktu secara efektif dalam bekerja terdapat beberapa karyawan yang tidak taat karena banyaknya karyawan yang tidak hadir dan sering datang terlambat. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya data kehadiran karyawan di tabel 1.4 yang menunjukkan bahwa tingkat kehadiran karyawan yang rendah di tahun 2021. Selain itu, beberapa

karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan mereka dengan tepat waktu dan sesuai target yang sudah ditentukan oleh perusahaan yang disebabkan karena rendahnya rasa semangat karyawan dalam bekerja hal tersebut dapat dilihat adanya karyawan yang seringkali bermalas-malasan dalam melakukan pekerjaan mereka. Tidak adanya aturan tertulis jam kerja dan jam istirahat di CV. Kampoeng Radjoet Binong jati menyebabkan kurang taatnya karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan, hal tersebut dapat ditunjukkan dengan adanya karyawan yang istirahat, datang dan pulang kerja sesuai dengan keinginannya sendiri hal tersebut menyebabkan target perusahaan tidak tercapai.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan berikutnya adalah lingkungan kerja, lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017:2) adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Berikut hasil pra survey yang diperoleh penulis mengenai lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 1.10
Hasil Pra Survey Lingkungan Kerja pada
CV. Kampoeng Radjoet Binong Jati

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja fisik	2	7	9	7	5	84	2,80
	Lingkungan kerja non fisik	2	8	10	6	4	92	3,06
Skor rata-rata lingkungan kerja							176	2,93

Sumber: Hasil olah data kuisioner pra survey 2021

Berdasarkan Tabel 1.10 merupakan hasil pra survey Lingkungan Kerja yang memiliki nilai rata-rata secara keseluruhan sebesar 2,93. Nilai rata-rata tersebut masuk kedalam kategori kurang baik dalam garis kontinum dan terdapat satu dimensi yang nilainya dibawah rata-rata yaitu lingkungan fisik sebesar 2,80.

Berdasarkan wawancara dan pengamatan langsung yang dilakukan diantaranya terdapat lingkungan fisik seperti kurangnya kondisi pencahayaan yang kurang memadai, tata letak fasilitas yang terlihat kurang sesuai seperti penempatan mesin yang saling berdekatan sehingga membuat karyawan tidak leluasa dalam bergerak, kurangnya kebersihan di ruang kerja ataupun ruang produksi, sirkulasi ruang kerja yang kurang seperti suhu udara, di ruangan yang kurang nyaman yang menyebabkan konsentrasi saat bekerja menurun dan lingkungan kerja non fisik seperti hubungan kerja yang masih kurang baik antara karyawan dengan pimpinan yang disebabkan karena pimpinan yang tidak rutin menemui untuk mengontrol langsung para pegawai nya dalam melakukan pekerjaan sehingga hal-hal tersebut menjadi beberapa hambatan bagi CV. Kampoeng Radjoet Binong Jati untuk dapat mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan apa yang diharapkan dan mempengaruhi kinerja karyawan. Namun dengan beberapa hambatan yang terjadi, pimpinan perusahaan selaku penanggung jawab tidak tinggal diam saja. Pemilik usaha mencari solusi dan upaya terbaik agar terciptanya lingkungan kerja yang baik dan nyaman bagi karyawan di CV. Kampoeng Radjoet Binong Jati agar kinerja karyawan lebih optimal sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan beberapa uraian fenomena yang telah dijelaskan dapat di lihat beberapa masalah yang timbul yaitu kinerja karyawan yang belum optimal dari karyawan CV. Kampoeng Radjoet Binong Jati yang disebabkan oleh disiplin kerja

dan lingkungan kerja yang masih rendah di dalam perusahaan, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “ **Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV. Kampoeng Radjoet Binong Jati**”

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi masalah dan rumusan masalah dalam penelitian ini di ajukan untuk merumuskan dan menjelaskan permasalahan yang ada dalam penelitian. Permasalah dalam penelitian ini meliputi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada CV. Kampoeng Radjoet Binong Jati yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas adapun identifikasi masalah yang ada di CV. Kampoeng Radjoet Binong Jati adalah sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja
 - a. Tingkat kehadiran karyawan yang rendah
 - b. Rendahnya rasa semangat karyawan dalam bekerja
 - c. Kurang taatnya karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan aturan jam kerja yang telah ditentukan
2. Lingkungan Kerja
 - a. Kondisi pencahayaan ruangan yang kurang memadai
 - b. Tata letak fasilitas yang kurang sesuai
 - c. Hubungan kerja yang masih kurang baik antara karyawan dengan pimpinan

3. Kinerja Karyawan

- a. Kinerja karyawan belum optimal dimana karyawan belum bisa memenuhi target yang telah ditetapkan
- b. Kurangnya inisiatif karyawan
- c. Banyaknya karyawan yang mengulur waktu dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya maka masalah yang akan diteliti adalah menyangkut tentang pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Disiplin Kerja di CV. Kampoeng Radjoet Binong Jati
2. Bagaimana Lingkungan Kerja di CV. Kampoeng Radjoet Binong Jati
3. Bagaimana Kinerja Karyawan di CV. Kampoeng Radjoet Binong Jati
4. Seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV. Kampoeng Radjoet Binong Jati baik secara simultan maupun parsial

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari peneliti ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Disiplin kerja di CV. Kampoeng Radjoet Binong Jati
2. Lingkungan kerja di CV. Kampoeng Radjoet Binong Jati
3. Kinerja karyawan di CV. Kampoeng Radjoet Binong Jati
4. Besarnya pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Kampoeng Radjoet Binong Jati baik secara parsial maupun secara simultan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penulis berharap penelitian yang dilakukan ini dapat memberikan manfaat bukan hanya untuk peneliti tetapi juga bagi mereka yang membacanya. Hasil penelitian ini diharapkan memiliki kegunaan baik secara teoritis maupun secara praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis yang dihasilkan dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna bagi pengembangan teori dan keilmuan di dalam pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) khususnya teori yang berkaitan mengenai disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan untuk membandingkan teori yang dipelajari dengan fakta yang ada di lapangan sehingga dapat memberikan pemikiran kajian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan juga diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan diskusi atau wacana ilmiah serta dapat digunakan sebagai dasar penelitian selanjutnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Berdasarkan rumusan masalah dari penelitian yang dilakukan, diharapkan akan memberikan kegunaan kepada berbagai pihak yang antara lain:

1. Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian yang dilakukan diharapkan dapat menambah pengetahuan, wawasan, dan pengalaman tersendiri dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya pada permasalahan yang diteliti yaitu pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Kampoeng

Radjoet Binong Jati. Dan juga diharapkan hasil dari penelitian ini dapat dijadikan bahan studi perbandingan antara teori yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan dengan praktek yang telah dilakukan selama penelitian.

2. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan kesimpulan dan saran yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan bahan evaluasi terhadap masalah yang dialami oleh perusahaan sebagai upaya perbaikan dalam upaya peningkatan bahkan memperbaiki kinerja karyawan di CV. Kampoeng Radjoet Binong Jati.

3. Bagi Pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi yang bermanfaat dan referensi bagi pembaca dan untuk bahan referensi penelitian selanjutnya dan pengembangan ilmu khususnya manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

