

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) merupakan salah satu usaha yang berskala kecil yang dilakukan oleh perseorangan atau badan usaha dengan jumlah kekayaan bersih dan hasil penjualan tertentu sesuai dengan kriteria yang tertera dalam UU RI No. 20 Tahun 2008. UMKM memiliki kontribusi yang sangat penting bagi pembangunan suatu Negara, sektor ekonomi di Indonesia secara faktual sebagian besar didukung oleh sektor UMKM. Pada saat krisis ekonomi pun ternyata sektor ini mampu bertahan, artinya sektor UMKM mempunyai keunggulan dan sangat potensial untuk lebih dikembangkan lagi melalui suatu kebijakan yang tepat dan dukungan dari lembaga yang tepat pula. (Nuramalia Hasanah et al., 2020)

Dalam perspektif dunia, diakui bahwa UMKM memainkan suatu peranan penting yang sangat vital di dalam pembangunan dan pertumbuhan ekonomi, tidak saja di negara sedang berkembang, tetapi di negara maju, UMKM sangat penting tidak saja karena kelompok usaha mendominasi unit usahanya, menyerap paling banyak tenaga kerja di bandingkan usaha besar (UB), juga memberikan kontribusi terhadap pembentukan atau pertumbuhan PDB, Ekspor, Devisa, menciptakan lapangan kerja, mengurangi kemiskinan. Dengan demikian, UMKM mempunyai peran strategis dalam perekonomian Indonesia. UMKM juga merupakan cikal bakal dari tumbuhnya usaha besar. Hal tersebut tidak terlepas dari pengelolaan Sumber Daya Manusia yang baik. (Dindin Abdurohim et al., 2022)

Sumber daya manusia memiliki peranan yang penting dalam suatu organisasi karena manusia memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, pengetahuan, dan karya. Semua potensi sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya. Pemberdayaan sumber daya manusia di kelola secara sistematis dan teratur sehingga akan menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mumpuni serta kompetitif. Dalam perkembangan zaman yang pesat saat ini perusahaan harus extra selektif dalam memilih sumber daya manusia yang kompetitif, mumpuni serta memiliki daya saing yang tinggi. Oleh karena itu sumber daya manusia harus di kelola sebaik mungkin untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam organisasi tersebut dan sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia. (I Komang Budiasa, 2021)

Setiap perusahaan yang didirikan pada dasarnya mempunyai keinginan bahwa di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup usaha dari perusahaannya dan menginginkan terciptanya semangat kerja serta kinerja yang tinggi dalam pekerjaannya. Sebuah perusahaan memerlukan beberapa faktor produksi untuk mewujudkan operasinya, beberapa faktor produksi yaitu alam, tenaga kerja, modal dan keahlian. Dimana dari keempat faktor tersebut tidak dapat berdiri sendiri, melainkan harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Semangat kerja sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Jika semangat kerja rendah, kemungkinan partisipasi hanya akan terbatas

pada apa yang diperintahkan. Sebaliknya, adanya semangat tinggi mencerminkan bahwa individu akan berpartisipasi dengan antusias dengan penuh komitmen. Semangat kerja karyawan ditunjukkan melalui pola kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Pegawai dengan semangat kerja tinggi akan bertanggung jawab pada pekerjaannya, serta mampu mengatasi kesulitan mengenai tugasnya. (Octanigrum et al., 2019)

Di dalam suatu perusahaan semangat kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan semangat kerja setiap karyawan akan mau untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi. Semangat kerja harus dimiliki oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar mereka dapat bekerja dengan baik dan efektif. Apabila dalam suatu perusahaan karyawan memiliki semangat kerja yang rendah ketika melaksanakan pekerjaannya maka perusahaan tersebut mengalami kerugian yang disebabkan karena karyawan tidak bekerja dengan seluruh kemampuan yang dimiliki. Sebaliknya dengan semangat kerja yang tinggi dapat membantu meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan memberikan hasil kinerja yang optimal yang baik, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. (Wulandari, 2021)

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, karyawan akan di dorong untuk bekerja secara maksimal demi tercapainya tujuan. Upaya-upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga semangat dalam melakukan pekerjaan yaitu dengan memberikan penghargaan dan bonus kepada pegawai yang memiliki prestasi yang baik. Peningkatan semangat kerja sangat berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karena dengan semangat kerja yang tinggi akan dapat menumbuhkan nilai-nilai kemanusiaan serta harkat para karyawan.

Kinerja karyawan pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan pada saat ini harus lebih berkualitas dari pada pelaksanaan pekerjaan di masa lalu, dan untuk saat yang akan datang lebih berkualitas dari pada saat ini. Seorang karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang selalu di inginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik jika kinerja yang dilakukan sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas. (Novia Ruth et al., 2021)

Kinerja karyawan dapat tercapai jika setiap elemen dalam organisasi terintegrasi dengan baik dan mampu dalam menjalankan perannya. Suatu kinerja karyawan bagi perusahaan dapat mempengaruhi pencapaian perusahaan itu sendiri. Dalam mencapai target, biasanya perusahaan memiliki strategi yang sudah direncanakan sejak awal, dan salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, keaktifan dan inovasi yang bagus dapat memberikan dampak yang baik bagi perusahaan sesuai dengan harapan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dan tugas-tugas yang telah dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. (I Komang Budiasa, 2021)

Pada era globalisasi saat ini setiap UMKM bersaing sangat ketat untuk mencapai segala tujuannya. Persaingan dunia bisnis yang semakin tinggi menuntut untuk perusahaan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) untuk lebih meningkatkan dan mempertahankan kualitas kinerja karyawannya. Oleh karena itu

setiap perusahaan harus memiliki keunggulan kompetitif dalam menjaga kualitas dan kuantitas yang dihasilkan agar tetap bisa unggul dalam persaingan-persaingan yang sedang dihadapi saat ini. Maka dari itu untuk meningkatkan kualitas perusahaan harus meningkatkan semangat dan kinerja pada setiap karyawan.

Di Pangalengan terdapat salah satu UMKM yang bernama Barokah Pangalengan berdiri sejak tahun 2006 yang berlokasi di jalan Raya Pangalengan, Margamulya, Kec. Pangalengan, Kabupaten Bandung, Jawa Barat 40378. UMKM Barokah Pangalengan merupakan usaha yang bergerak dibidang pengelolaan susu sapi menjadi produk oleh-oleh khas daerah Pangalengan, yaitu permen caramel susu, noga susu, dodol susu dan kerupuk susu. Sampai saat ini UMKM Barokah Pangalengan memiliki 22 karyawan. Namun pada UMKM Barokah Pangalengan masih mengalami beberapa masalah dalam semangat kerja kerja yang berakibat pada kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil peninjauan pada UMKM Barokah Pangalengan peneliti menemukan permasalahan terkait dengan kinerja karyawan, hal ini dapat diamati dari tabel sebagai berikut:

1. Kuantitas, dapat dilihat dari kecepatan dalam bekerja. Seperti dalam memproduksi permen susu karamel, kerupuk susu dan dodol susu. Selama 6 bulan belum tercapai hasil sesuai dengan rencana. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Target dan Realisasi Produksi
Periode Juli/Desember

Bulan	Target Produksi				Realisasi Produksi			
	Permen susu karamel	Noga susu	Kerupuk susu	Dodol susu	Permen susu karamel	Noga susu	Kerupuk susu	Dodol susu
Juli	1000 kg	700 kg	250 kg	750 kg	975 kg	690 kg	230 kg	735 kg
Agustus	1000 kg	700 kg	250 kg	750 kg	980 kg	690 kg	245 kg	745 kg
September	1000 kg	700 kg	250 kg	750 kg	965 kg	680 kg	235 kg	740 kg
Oktober	1000 kg	700 kg	250 kg	750 kg	980 kg	675 kg	240 kg	730 kg
November	1000 kg	700 kg	250 kg	750 kg	990 kg	690 kg	242 kg	737 kg
Desember	1000 kg	700 kg	250 kg	750 kg	965 kg	670 kg	225 kg	725 kg

Sumber: Data produksi pada UMKM Barokah Pangalengan

2. Kehadiran/Absensi, tingkat kehadiran karyawan dapat dilihat dari absensi yaitu data keterlambatan hadir karyawan. Selama 6 bulan masih ada saja karyawan yang terlambat masuk sehingga berdampak pada kinerja karyawan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1. 2
Data Keterlambatan Hadir Karyawan Pada UMKM Barokah Pangalengan
Periode Juli/Desember 2022

Bulan	Jumlah Total Karyawan	Jumlah Karyawan Yang Terlambat
Juli	22	4
Agustus	22	6
September	22	3
Oktober	22	5
November	22	7
Desember	22	3

Sumber: Data absensi pada UMKM Barokah Pangalengan

Berdasarkan masalah tersebut di duga oleh adanya faktor sebagai berikut:

1. Produktivitas karyawan, masalah mengenai kuantitas disebabkan oleh karyawan yang kurang produktif, ketepatan penggunaan waktu karyawan dalam bekerja masih kurang, kurangnya semangat dalam bekerja dan karyawan kurang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah di tugaskan sehingga belum mencapai target yang di inginkan.
2. Disiplin kerja, masih adanya karyawan yang terlambat datang. Seperti terlambat pada jam masuk kerja dengan alasan yang beragam yaitu masih belum terselesaikannya pekerjaan rumah, alasan motor mogok maupun alasan mengantar anak terlebih dahulu. Rata-rata keterlambatan karyawan sekitar sepuluh menit sampai tiga puluh menit bahkan ada juga yang terlambat paling lama yaitu hingga satu jam. Sehingga berpengaruh pada pencapaian target yang dihasilkan tidak sesuai dengan rencana.

Berdasarkan dari latar belakang penelitian yang telah diuraikan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang lebih lanjut serta mendalam dan hasilnya akan dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul: **“Pengaruh**

Semangat kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada UMKM Barokah Pangalengan”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka peneliti mengidentifikasi masalah yang di angkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran umum dari usaha UMKM Barokah Pangalengan?
2. Bagaimana semangat kerja karyawan pada UMKM Barokah Pangalengan?
3. Bagaimana kondisi kinerja karyawan UMKM Barokah Pangalengan?
4. Seberapa besar pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada UMKM Barokah Pangalengan?
5. Hambatan-hambatan apa saja yang dihadapi dalam semangat kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan pada UMKM Barokah Pangalengan?

1.3 Tujuan Penelitian

Secara garis besar kegunaan penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi dua bagian, sebagai berikut:

1. Mengetahui gambaran umum pada usaha UMKM Barokah Pangalengan.
2. Mengetahui kondisi semangat kerja karyawan di UMKM Barokah Pangalengan.
3. Mengetahui kondisi kinerja karyawan di UMKM Barokah Pangalengan.
4. Mengetahui besarnya pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan di UMKM Barokah Pangalengan.

5. Mengetahui faktor-faktor apa saja yang menjadi penghambat dan usaha untuk mengetahui. hambatan dalam pelaksanaan semangat kerja di UMKM Barokah Pangalengan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian terdiri dari kegunaan teoritis yang berdasarkan pertimbangan kontekstual dan kegunaan praktik untuk perbaikan bagi lembaga/instansi yang bersangkutan. Kegunaan penelitian ini dijelaskan sebagai berikut :

a. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh selama perkuliahan di Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan Bandung dan bagi pengembangan Ilmu Administrasi Bisnis umumnya, khususnya mengenai pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada UMKM Barokah Pangalengan.

b. Kegunaan Praktis

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini sangat berguna untuk menambah pengetahuan dan pengalaman dalam bidang penelitian dan penyusunan karya ilmiah khususnya pelaksanaan semangat kerja dan kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan baru yang bermanfaat khususnya mengenai pelaksanaan semangat kerja dan kinerja karyawan.

3. Bagi Pembaca

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pihak lain yang ingin mengetahui lebih lanjut tentang sumber daya manusia lebih khususnya permasalahan tentang semangat kerja dan kinerja karyawan.

1.5 Lokasi dan Lamanya Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian dilaksanakan di Barokah Baranahan Pangalengan yang beralamat di Jalan Raya Pangalengan, Margamulya, Kec. Pangalengan, Kabupaten Bandung, Jawa Barat 40378.

1.5.2 Lamanya Penelitian

Penelitian dilakukan pada bulan Februari 2023 sampai dengan Juli 2023 penelitian dilaksanakan dalam tiga tahap yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan penyusunan laporan penelitian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel Jadwal Penelitian sebagai berikut:

