

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Saat ini pemerintah tak henti-hentinya untuk terus mendorong serta melakukan peningkatan latihan giat wirausaha demi mewujudkan harapan dan keinginan Indonesia untuk menjadi negara maju. Beragam cara yang dilakukan terus diupayakan mulai dari pelaksanaan seminar, workshop dan pelatihan kewirausahaan bagi yang sudah maupun yang belum menjalankan kegiatan wirausaha yang tujuannya untuk melahirkan bibit yang berjiwa wirausaha yang pada akhirnya mampu menciptakan lapangan pekerjaan baik untuk diri sendiri, keluarga maupun untuk orang lain.

Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UKM) adalah usaha kecil yang bersifat mandiri yang dijalankan oleh kelompok masyarakat atau keluarga. Sebagai bagian penting dalam perekonomian khususnya di Indonesia, UMKM mempunyai peranan penting dalam mendorong pertumbuhan perekonomian masyarakat di berbagai sektor, baik perdagangan, pertanian, industri, jasa dan sektor lainnya. Gerakan UMKM sangat penting untuk merangsang pertumbuhan, pembangunan ekonomi, dan lapangan kerja. (Siagian et al., 2019), menegaskan yakni, selain UMKM, mereka merupakan landasan sistem ekonomi kerakyatan, yang tidak hanya peduli dengan penurunan pendapatan antar kelompok dan komunitas, tetapi juga dengan mengatasi masalah kemiskinan dan pengangguran.

UMKM diatur dalam undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2008 tentang UMKM. Dalam Bab 1 (Ketentuan Umum), Pasal 1 dari undang-undang tersebut, dinyatakan bahwa usaha mikro adalah usaha produktif milik orang perorangan dan/atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria usaha mikro sebagaimana diatur dalam undang-undang tersebut.

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 baik langsung maupun tidak langsung dari usaha mikro atau usaha besar yang memenuhi kriteria usaha kecil sebagaimana dimaksud dalam undang-undang tersebut. Usaha menengah 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 baik langsung maupun tidak langsung dari usaha mikro, usaha kecil atau usaha besar yang memenuhi kriteria usaha menengah sebagaimana dimaksud dalam undang-undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang UMKM. Di dalam undang-undang tersebut, kriteria yang digunakan untuk mendefinisikan UMKM seperti yang tercantum dalam pasal 6 adalah nilai kekayaan bersih atau nilai asset, tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha, atau hasil penjualan tahunan.

Usaha UMKM dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap perekonomian nasional karena mampu menyerap jumlah pengangguran yang relatif besar.

UMKM menyumbang hampir 99,99 % (62,9 juta unit) dari seluruh pelaku bisnis di Indonesia pada Tahun 2020, sedangkan organisasi besar menyumbang sekitar 0,01 % (5400 unit). Usaha mikro mempekerjakan sekitar 107,2 juta orang (89,2 %), perusahaan kecil mempekerjakan sekitar 5,7 juta orang (4,74 %), dan usaha menengah mempekerjakan sekitar 3,73 juta orang (3,11 %). Sementara itu, perusahaan besar mempekerjakan sekitar 3,58 juta orang, yang menjelaskan mengapa, di Indonesia, UMKM mempekerjakan sekitar 97 % dari tenaga kerja publik, sementara organisasi besar mempekerjakan sekitar 3% dari keseluruhan tenaga kerja publik. (Lili Marlinah,2020).

Peningkatan dan pengembangan UMKM mesti di sertai dengan pembangunan maupun pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam berbagai aspek. Pengembangan SDM sangat penting karena mutlak diperlukan mulai dari kemampuan dari segi pengetahuan, keterampilan serta sikap berwirausaha. Pada dasarnya pengembangan SDM tersebut tidak hanya dilakukan hanya pada pelaku UMKM saja akan tetapi juga kepada pekerjanya. Peningkatan produktivitas dan semangat kewirausahaan serta dukungan teknologi menjadi pondasi utama terhadap penguatan SDM. Sumber daya manusia bukan hanya sebagai alat produksi tetapi juga sebagai penggerak dan penentu berlangsungnya proses produksi dan segala aktivitas organisasi atau sebuah usaha. Dengan meningkatnya kompetensi SDM melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan, maka hal tersebut merupakan kunci dalam peningkatan kinerja UMKM (Widjaja et al., 2018).

Kunci untuk mencapai proses peningkatan kinerja pada UMKM harus didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas sehingga mampu mempengaruhi tingkat produksi yang baik. Namun jika perkembangan mekanis ini tidak diikuti dengan perubahan sifat SDM yang ada, maka akan menghambat presentasi kinerja UKM (Rakhmawati, 2018).

Selanjutnya suatu usaha juga akan mampu berjalan dengan baik apabila didukung dengan adanya hubungan yang baik antar seluruh karyawan maupun pelaku usaha. Dalam hal ini peran kepemimpinan sangat strategis dan mutlak terhadap suatu UMKM karena menjadi faktor penentu dalam keberhasilan dalam mencapai kemajuan suatu usaha. Selain itu, kondisi lingkungan kerja dalam UMKM juga perlu diperhatikan karena dengan lingkungan kerja yang baik akan mendorong para pekerja termotivasi dalam bekerja sebaik mungkin. Setiap pelaku usaha memiliki keinginan agar para pekerja mampu menjalankan pekerjaannya dengan baik, benar serta tunduk terhadap prosedur kerja yang telah dibuat oleh pemilik usaha.

Karyawan yang baik juga harus memiliki disiplin serta bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan sehingga dapat terlaksana dengan baik, tepat waktu serta menunjukkan hasil yang memuaskan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keberhasilan dan kemajuan suatu UMKM tidak hanya bergantung pada pekerjaan para karyawan akan tetapi juga disertai dengan peran dari pemimpin atau pelaku usaha. Dampak inisiatif yang diterapkan dalam bisnis menunjukkan indikasi pencapaian di setiap bisnis. Setiap orang memiliki otoritas yang berbeda, administrasi yang bermanfaat dimulai dari kecukupan, arahan, inovasi, dinamis,

perubahan, memiliki motivasi dan menjalankan mimpi. Dengan cara ini, inisiatif adalah salah satu kunci keberhasilan sebuah asosiasi (Siti et.al 2020).

Pembuktian suatu kepemimpinan yang baik terlihat dari hubungan keterkaitan yang menunjukkan bahwa keberhasilan maupun kekecewaan usaha tertentu untuk mencapai tujuannya terkait dengan perintis. Dengan kemampuan dan kapasitas yang digerakkan oleh seorang pionir maka akan mampu mempengaruhi bagi para pekerja atau Frustrasi usaha tertentu untuk mencapai tujuannya terkait dengan perintis. Dengan kapasitas dan batasan yang didorong oleh seorang perintis. Hal tersebut juga didukung oleh (Febriyan & Siagian, 2020) bahwa dalam menjalankan suatu perusahaan bisnis dibutuhkan pemimpin yang bertanggung jawab dan tegas sehingga kapabilitas karyawan dapat diberdayakan untuk pencapaian tujuan yang ditetapkan.

Kinerja merupakan salah satu bagian terpenting dari sesuatu pekerjaan seseorang maupun organisasi untuk menyelesaikan suatu gerakan dan mewujudkannya sesuai kewajiban. Akibatnya, eksekusi tidak sepenuhnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu kapasitas, keinginan, dan iklim tertentu. Oleh sebab itu, untuk memiliki pameran yang layak, seseorang harus mau melakukan dan mengetahui karyanya. Tanpa mengetahui variabel yang mempengaruhinya, eksekusi yang hebat tidak akan tercapai (Aprilia, 2018).

Pemberdayaan UMKM merupakan upaya suatu negara, dunia usaha, dan daerah untuk memberdayakan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Di Indonesia UMKM mempunyai pengaruh yang strategis dalam pembangunan, hal

ini ditunjukkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2005-2025 yang dinyatakan bahwa untuk daya saing bangsa salah satu kebijakan pembangunan dalam jangka panjang adalah mempercepat perekonomian domestik berbasis keunggulan masing-masing wilayah menuju keunggulan kompetitif dari UMKM.

Berikut ini pada Tabel 1.1 mengenai kontribusi UKM di Jawa Barat memberikan kontribusi lebih besar pada Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) dibandingkan usaha besar berdasarkan data dari tahun 2019 sampai dengan tahun 2023 adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Kontribusi Usaha Kecil Menengah (UKM) Dan**  
**Usaha Besar Terhadap PRDB di Provinsi Jawa Barat**

No.	Tahun	UKM (%)	Usaha Besar (%)
1.	2019	53.75	46.25
2.	2020	54.20	45.80
3.	2021	54.55	45.45
4.	2022	55.28	44.25
5.	2023	55.39	44.10

Sumber: Hasil SUSENAS (Survei Sosial Ekonomi Nasional) BPS 2023

Berdasarkan Tabel 1.1 meunjukkan bahwa peran UKM di Jawa Barat memiliki peran penting bagi perekonomian daerah., karena memiliki kontribusi lebih besar pada Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) dari tahun 2019 sampai dengan tahun 2023, dibandingkan dengan usaha besar. Selanjutnya pada Tabel 1.2

adalah pertumbuhan Pelaku Usaha UKM Kota dan Kabupaten di Jawa Barat 2023 sebagai berikut :

**Tabel 1.2**  
**Pelaku Usaha UKM Kota/Kabupaten di Jawa Barat Tahun 2023**

No.	Kabupaten/Kota	Jumlah Pelaku Usaha	Presentase (%)
1.	Kab.Bogor	3.672.071	8,08
2.	Kab.Bandung	3.470.053	7,65
3.	Kota Bandung	3.303.14	7,27
4.	Kab Sukabumi	266.729	5,87
5.	Kab. Garut	258.314	5,68
6	Kab.Cirebon	249.823	5,50
7.	Kab. Cianjur	249.061	5,48
8.	Kab. Karawang	229.031	5,04

Sumber : jabar.bps.go.id 2023

Berdasarkan Tabel 1.2 tersebut menunjukkan bahwa pertumbuhan jumlah pelaku usaha UKM Kota dan Kabupaten di Jawa Barat 2023, bahwa dari delapan kota kabupaten di Jawa Barat, meskipun Kabupaten karawang masuk dalam delapan besar sebagai kabupaten yang memiliki pertumbuhan jumlah UKM di wilayah Jawa Barat akan tetapi pertumbuhan UKMnya hanya memiliki pertumbuhan sebesar 5,04%.

Selanjutnya pada Tabel 1.3 berikut ini adalah kelompok jenis usaha UKM di Kabupaten Karawang Tahun 2023 :

**Tabel 1.3**  
**Kelompok Jenis Usaha UKM di Kabupaten Karawang Tahun 2023**

<b>No.</b>	<b>Jenis Usaha</b>	<b>Jumlah Pelaku Usaha</b>
1.	Kuliner	600.720
2.	Fashion	403.469
3.	Budidaya	357.279
4.	Handycraft	184.134

Sumber : BPS Kab.Karawang 2023

Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan bahwa dari empat jenis kelompok usaha UKM di Kabupaten Karawang yang menjadi urutan ke satu adalah jenis usaha kuliner yaitu sebanyak 600.720 pelaku usaha, hal ini disebabkan karena di Jawa Barat, Kabupaten Karawang merupakan wilayah terbanyak tempat industri pabrik dan banyaknya penyerapan tenaga kerja, hal ini mejadi peluang usaha para UKM yang membuka usaha kuliner untuk wilayah sekitarnya, serta menunjukkan bahwa persaingan bisnis kuliner di Kabupaten Karawang sangat ketat, jenis bidang usaha kuliner UKM yang merupakan binaan Dinas Koperasi dan UMKM di Kabupaten Karawang pada Tabel 1.4 :

**Tabel 1.4**

<b>No.</b>	<b>Bidang Usaha</b>	<b>Jumlah</b>
1	Restoran	760

2	Cafe	320
3	Bakery	215
4	Usaha Rumahan	112

**Jenis Bidang Usaha UKM Kuliner di Kabupaten Karawang Tahun 2023**

Sumber : DinKop Kab.Karawang,2023.

Berdasarkan Tabel 1.4 menunjukkan bahwa jenis bidang usaha UKM kuliner di Kabupaten Karawang usaha rumahan berada pada urutan terakhir, hal ini menunjukkan bahwa UKM usaha rumahan binaan Dinas Koperasi dan UMKM di Kabupaten Karawang masih sedikit dibandingkan dengan bidang usaha lain, meskipun kemungkinan UKM usaha rumahan masih banyak yang belum menjadi binaan Dinas Koperasi dan UMKM di Kabupaten Karawang. Dengan demikian perlunya penguatan kelembagaan UMKM hal ini dikarenakan belum adanya komunitas kuliner yang memiliki program yang berkelanjutan dalam mendukung dan membina usaha yang sejenis dalam komunitas tersebut, hal ini menunjukkan dalam program pembinaan yang dilakukan pemerintah perlu juga adanya penguatan kelembagaan UMKM (Sukoco, 2019).

Kemudian pada Tabel 1.5 adalah UKM kuliner usaha rumahan binaan Dinas Koperasi dan UMKM di Kabupaten Karawang tahun 2023 sebagai berikut :

**Tabel 1.5**  
**UKM Kuliner Usaha Rumahan Binaan Dinas Koperasi dan UMKM di Kabupaten Karawang Tahun 2023**

No.	Usaha Rumahan	Jumlah Pelaku Usaha
1	Kantin /Warung makan	42
2	Warung Kopi/Minuman	39
3	Makanan Camilan Khas	31

	<b>Jumlah</b>	<b>112</b>
--	---------------	------------

Sumber : DinKop Kab.Karawang,2023.

Berdasarkan Tabel 1.5 menunjukkan bahwa dari tiga jenis usaha UKM usaha rumahan binaan Dinas Koperasi dan UMKM di Kabupaten Karawang, yang menjadi urutan terakhir adalah makanan camilan khas dari wilayah karawang, yang seharusnya perkembangan makanan atau kuliner khas ini yang memiliki potensi beragam, cara pembuatan makanan tradisional unik, selain itu juga keengganan masyarakat sekitar mengembangkan usaha makanan khas karawang. Selanjutnya pada Tabel 1.6 adalah jenis makanan khas UKM usaha rumahan binaan Dinas Koperasi dan UMKM di Kabupaten Karawang sebagai berikut :

**Tabel 1.6**  
**Makanan Khas UKM Usaha Rumahan Binaan Dinas Koperasi dan UMKM di Kabupaten Karawang Tahun 2023**

<b>No.</b>	<b>Makanan Khas</b>	<b>Jumlah Pelaku Usaha</b>
1	Bolu Kering Kijing	9
2	Bolu Bentuk Buah Pisang	7
3	Ranginang dan Opak Ketan Hitam	6
4	Dodol Sirat Hitam	5
5	Kue Semprong	4
	<b>Jumlah</b>	<b>31</b>

Sumber : DinKop Kab.Karawang,2023.

Berdasarkan Tabel 1.6 menunjukkan bahwa dari lima jenis makanan khas yang diproduksi oleh UKM usaha rumahan binaan Dinas Koperasi dan UMKM di Kabupaten Karawang, yang menjadi urutan terakhir adalah makanan khas berupa kue semprong. Kue ini merupakan kue kering yang bahan dasarnya dari adonan tepung beras ini rasanya manis, teksturnya renyah, dan punya aroma bakar yang khas. Cara membuatnya cukup unik karena menggunakan alat penjepit dari besi. Biasanya dibentuk menjadi gulungan yang panjang atau dilipat membentuk segitiga. Akan tetapi hanya sejumlah empat pelaku usaha yang memproduksi makanan khas ini , dan yang

merupakan usaha rumahan UKM binaan Dinas Koperasi dan UMKM di Kabupaten Karawang.

Berikut pada Tabel 1.7 adalah empat pelaku usaha kue semprong makanan khas karawang :

**Tabel 1.7**  
**Pelaku Usaha Rumahan Kue Semprong Makanan Khas karawang UKM Binaan Dinas Koperasi dan UMKM di Kabupaten Karawang Tahun 2023**

No.	Nama UKM	Alamat	Penjualan (Pack 1000grm)
1	Kue Semprong Moundy	Jl. Singasari, Belakang Perum Indah, RT.12/RW.RW, Karawang Kulon, Kec. Karawang Bar., Karawang, Jawa Barat 41311	11.040
2	Kue Semprong Sari Murni	Jl. Karya Bhakti No.193, R.Dengklok Utara, Kec. R.Dengklok, Karawang, Jawa Barat 41352	10.500
3	Kue Semprong Jati Sari	Jl. Akif Ps. Blok Gg. Karya Tani No.21, RT.3/RW.10, Karangpawitan, Kec. Karawang Bar., Karawang, Jawa Barat 41315	8.640
4	Kue Semprong Tunas Sari	Jl. Karya Bhakti No.190, R.Dengklok Utara, Kec. R.Dengklok, Karawang, Jawa Barat 41352	6.300

Sumber : DinKop Kab.Karawang,2023.

Berdasarkan Tabel 1.7 dari ke empat pelaku usaha UKM makanan khas yang diproduksi oleh UKM usaha rumahan binaan Dinas Koperasi dan UMKM di Kabupaten Karawang, yang menjadi urutan terakhir adalah UKM kue semprong tunas sari dan juga hanya mencapai penjualan sebanyak 6.300 pack/ tahun. Selanjutnya pada Tabel 1.8 adalah jumlah penjualan UKM kue semprong tunas sari dalam berbagai kemasan dari Tahun 2021 sampai dengan tahun 2022

**Tabel 1.8**  
**Jumlah Penjualan UKM Kue Semprong Tunas Sari**

**Tahun 2021-2022 (dalam pack)**

No.	Kemasan (Packing)	Tahun 2021	Tahun 2022
1	1000 grm	22.000	17.500
2	500grm	20.000	15.000
3	250grm	10.000	6.500

Sumber : Kue Semprong Tunas Sari,2024.

Berdasarkan Tabel 1.8 jumlah penjualan kue semprong tunas sari mengalami penurunan penjualan dari tahun ke tahun, yaitu dari tahun 2021 sampai tahun 2022, hal ini mengindikasikan adanya permasalahan yang terjadi pada UKM kue semprong Tunas Sari. Atas dasar hal tersebut peneliti melakukan observasi langsung melalui wawancara pada bagian personalia UKM kue semprong tunas sari , dan informasi yang didapatkan adalah salah satu hal yaitu dari sisi performa atau kinerja para karyawan, bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan yaitu banyaknya karyawan yang kurang mencapai target kerja, padahal pesanan selalu dan sudah dijadwalkan di setiap awal bulan. Selanjutnya peneliti mendapatkan data mengenai kondisi kinerja dari pihak personalia UKM kue semprong Tunas Sari sebagai berikut seperti pada Tabel 1.9:

**Tabel 1.9**  
**Kondisi Kinerja Karyawan UKM Kue Semprong Tunas Sari**

No	Indikator	Tahun 2021		Tahun 2022	
		Persentase	Keterangan	Persentase	Keterangan
1	Kualitas Kerja	70	Kurang Baik	60	Buruk
2	Kuantitas Kerja	70	Kurang Baik	60	Buruk
3	Kerjasama	70	Kurang Baik	55	Buruk

4	Tanggung Jawab	75	Kurang Baik	64	Buruk
5	Inisiatif	70	Kurang Baik	60	Buruk
Jumlah		355		299	
Rata-rata		71%	Kurang Baik	59,8%	Buruk

Sumber : Kue Semprong Tunas Sari,2024.

Keterangan:

1. 91-100 = Sangat Baik
2. 76-90 = Baik
3. 65-75 = Kurang Baik
4. 51-64 = Buruk
5. 0-50 = Sangat Buruk

Berdasarkan Tabel 1.9 bahwa kondisi kinerja karyawan UKM kue semprong Tunas Sari Karawang Tahun 2021 dan 2020 mengalami penurunan kinerja, karena karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya tidak mencapai kinerja yang diharapkan, dan jika dibiarkan dalam pekerjaan ini akan berakibat pada keberlangsungan usaha UKM kue semprong Tunas Sari Karawang. Selanjutnya untuk memperkuat hasil penilaian kinerja karyawan berdasarkan persepsi karyawan, peneliti melakukan pra survey terhadap 30 karyawan di UKM kue semprong Tunas Sari Karawang, melalui penyebaran angket dan wawancara. Kemudian peneliti juga mendapatkan informasi dari bagian personalia bahwa seringkali karyawan masuk kerja tidak tepat waktu sesuai aturan kerja, ada beberapa

karyawan yang sering tidak hadir bekerja, sering tidak menggunakan pakaian dan peralatan kerja yang sudah ditetapkan. Selanjutnya peneliti mendapatkan data mengenai kondisi kehadiran karyawan dari pihak personalia UKM kue semprong Tunas Sari sebagai berikut seperti pada Tabel 1.10 :

**Tabel 1.10**  
**Rekapitulasi Presensi Kehadiran Karyawan**  
**UKM Kue Semprong Tunas Sari Karawang**  
**Tahun 2021- 2023**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Tidak Hadir Tanpa Keterangan</b>	<b>Persentase Ketidakhadiran (%)</b>
2021	37	27	72
2022	39	30	76
2023	45	32	71

Sumber : UKM Kue Semprong Tunas Sari 2024

Berdasarkan Tabel 1.10 bahwa pada tahun 2021 jumlah karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan berjumlah 27 karyawan atau sebesar 72% dan mengalami peningkatan jumlah karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan di tahun 2022 sebanyak 30 karyawan atau sebesar 76% dan di tahun 2023 sebesar 32 karyawan atau sebesar 71%, hal ini menggambarkan tingginya ketidakhadiran karyawan dalam setiap tahun, dan menggambarkan ketidakdisiplinan karyawan UKM kue semprong Tunas Sari Karawang pada ketaatan waktu kerja , serta ketaatan aturan kerja.

Dalam beberapa kajian peneliti menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dikemukakan dari

penelitian yang dilakukan Liawandy (2021) Bahwa disiplin kerja akan maksimal apabila atasan untuk selalu memperhatikan absensi karyawannya, memberi penghargaan atas hasil kerja yang baik, memberi pengawasan kepada karyawannya, dan meningkatkan sanksi mengenai kehadiran.

Disiplin kerja menjadi penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tanpa kedisiplinan, segala aktivitas yang akan dilakukan akan membawa hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Faktor kedisiplinan memiliki peran yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas seorang karyawan dalam setiap waktu.

Menurut Siagian (2021:18), kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain kompensasi, motivasi, pelatihan, disiplin, kepemimpinan, dan sebagainya. Pada Tabel 1.11 adalah hasil pra survey tersebut tentang kondisi kinerja pada UKM kue semprong Tunas Sari Karawang sebagai berikut :

**Tabel 1.11**  
**Hasil Pra Survey Faktor-Faktor diduga Mempengaruhi**  
**Kondisi Kinerja Pada UKM Kue Semprong Tunas Sari**

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Mean
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
<b>1.Kompensasi</b>	Gaji	0	8	11	6	5	99	3,3
	Bonus	2	2	13	8	5	102	3,4
	Tunjangan	1	4	9	10	6	106	3,53
	Penghargaan	2	3	5	10	10	113	3,77
	Fasilitas	0	7	13	5	5	98	3,26
<b>Skor Rata-Rata Kompensasi</b>								<b>3,45</b>
<b>2.Motivasi</b>	Kebutuhan akan berprestasi	2	7	15	3	3	88	2,93
	Kebutuhan akan berafiliasi	3	6	10	7	4	93	3,1
	Kebutuhan akan berkuasa	1	8	11	6	4	98	3,26
<b>Skor Rata-Rata Motivasi</b>								<b>3,09</b>
<b>3.Pelatihan</b>	Insruktur	1	5	3	15	6	110	3,66
	Peserta	2	3	15	7	3	96	3,20

	Materi	3	2	7	15	3	103	3,43
	Metode	0	5	10	10	5	105	3,50
	Tujuan	2	1	14	8	5	103	3,43
<b>Skor Rata-Rata Pelatihan</b>								<b>3,44</b>
<b>4. Disiplin</b>	Taat Terhadap Aturan Waktu	3	8	14	2	3	84	2,80
	Taat Terhadap Peraturan Perusahaan	3	8	12	5	2	85	2,83
	Taat Terhadap Aturan Perilaku	1	10	10	7	2	85	2,96
<b>Skor Rata-Rata Disiplin</b>								<b>2,86</b>
<b>5. Kepemimpinan</b>	Analitis	3	8	12	5	2	85	2,83
	Komunikatif	2	10	11	4	3	86	2,86
	Keberanian	1	6	15	4	4	94	3,13
<b>Skor Rata-Rata Kepemimpinan</b>								<b>2,94</b>
<b>Jumlah Skor = Nilai x F</b>								
<b>Mean = Jumlah Skor : Jumlah Karyawan (30)</b>								
<b>Skor Rata-rata = Jumlah Mean : Jumlah Pernyataan</b>								

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei (2024).

Hasil pra-survei berdasarkan pada Tabel 1.11 dapat diketahui bahwa terdapat lima variabel tentang kondisi kinerja karyawan pada UKM kue semprong Tunas Sari Karawang, dengan hasil skor rata-rata yaitu: kompensasi dengan skor 3,45, motivasi dengan skor 3,09, pelatihan dengan skor 3,44, disiplin dengan skor 2,86, dan kepemimpinan dengan skor 2,94. Terdapat 2 variabel yang memiliki skor, dibawah rata-rata yaitu variabel disiplin dan variabel kepemimpinan. Hal ini dapat diartikan bahwa menurunnya kinerja karyawan pada UKM kue semprong Tunas Sari Karawang diduga karena kurangnya kepemimpinan dari pemilik dan kurangnya disiplin karyawan untuk bekerja.

Selanjutnya untuk mengetahui lebih mendalam mengenai dari variabel kepemimpinan dan disiplin diduga sebagai penyebab menurunnya kinerja karyawan pada UKM kue semprong Tunas Sari Karawang, berikut pada Tabel 1.12 mengenai variabel kepemimpinan sebagai berikut :

**Tabel 1.12**  
**Hasil Pra Survey Kondisi Variabel Kepemimpinan**  
**UKM kue semprong Tunas Sari Karawang Tahun 2024**

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Mean
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
Kepemimpinan	Analitis	3	8	12	5	2	85	2,83
	Komunikatif	2	10	11	4	3	86	2,86
	Keberanian	1	6	15	4	4	94	3,13
<b>Skor Rata-Rata Kepemimpinan</b>								2,94

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei (2024)

Berdasarkan Tabel 1.12 tersebut, bahwa kepemimpinan di UKM kue semprong Tunas Sari Karawang secara keseluruhan dapat dikatakan masih kurang baik, hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata skor sebesar 2,94 yang termasuk dalam kategori kurang baik. Hal yang harus mendapat perhatian utama yaitu dimensi mengenai analitis, pada dimensi analitis ini berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan, mereka menyatakan bahwa pimpinan kurang mampu membuat contoh cara bekerja dan kurang mampu mengevaluasi pekerjaan yang dihasilkan karyawan. Selanjutnya dimensi mengenai komunikatif, pada dimensi komunikatif berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan, mereka menyatakan bahwa pimpinan kurang respon atas usulan atau masukan dalam proses kerja, serta pimpinan kurang mampu menyampaikan arahan kerja dengan baik. Berdasarkan masalah tersebut maka akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja.

Faktor lain atau variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai selain kepemimpinan, yaitu faktor disiplin kerja. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan faktor penting untuk mencapai kinerja yang diharapkan oleh perusahaan, tetapi dalam kenyataannya perusahaan sering mengalami masalah kedisiplinan. Berikut data yang diperoleh peneliti mengenai disiplin pada UKM kue semprong Tunas Sari Karawang adalah seperti pada Tabel 1.13 sebagai berikut :

**Tabel 1.13**  
**Hasil Pra Survey Kondisi Variabel Disiplin Karyawan**  
**UKM kue semprong Tunas Sari Karawang Tahun 2024**

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Mean
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
Disiplin	Taat Terhadap Aturan Waktu	3	8	14	2	3	84	2,80
	Taat Terhadap Peraturan Perusahaan	3	8	12	5	2	85	2,83
	Taat Terhadap Aturan Perilaku	1	10	10	7	2	85	2,96
<b>Skor Rata-Rata Disiplin</b>								2,86

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei (2024)

Berdasarkan Tabel 1.13 menunjukkan bahwa disiplin karyawan di UKM kue semprong Tunas Sari Karawang secara keseluruhan secara keseluruhan dapat dikatakan belum disiplin, hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata skor sebesar 2,86 yang berada pada kategori kurang baik atau kurang disiplin. Hal yang harus menjadi perhatian utama yang memiliki skor dibawah rata-rata yaitu pada dimensi taat pada aturan waktu, pada dimensi taat aturan waktu ini, berdasarkan hasil wawancara dengan bagian personalia, bahwa seringkali karyawan masuk kerja tidak tepat waktu sesuai aturan kerja, dan ada juga beberapa karyawan yang sering tidak hadir bekerja. Selanjutnya mengenai dimensi taat pada aturan perusahaan, berdasarkan hasil wawancara dengan

bagian personalia, bahwa karyawan sering tidak menggunakan pakaian dan peralatan kerja yang sudah ditetapkan. Hal ini menghambat proses kerja dan pencapaian kinerja perusahaan.

Berdasarkan fenomena dan permasalahan yang telah diuraikan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja UKM Kue Semprong Tunas Sari di Kabupaten Karawang”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian maka, peneliti menarik beberapa indentifikasi masalah, antara lain:

### **1. Kepemimpinan**

- a. Pimpinan kurang mampu memberikan contoh cara bekerja yang baik untuk karyawan
- b. Pimpinan kurang mampu mengevaluasi pekerjaan yang dihasilkan karyawan
- c. Pimpinan kurang respon atas usulan atau masukan dalam proses kerja
- d. Pimpinan kurang mampu menyampaikan arahan kerja dengan baik

### **2. Disiplin Kerja**

- a. Seringnya karyawan masuk kerja tidak tepat waktu sesuai aturan kerja,
- b. Beberapa karyawan yang sering tidak hadir bekerja
- c. Karyawan sering tidak menggunakan pakaian khusus kerja
- d. Karyawan sering tidak menggunakan peralatan kerja yang sudah ditetapkan perusahaan

### 3. Kinerja

- a. Banyaknya karyawan yang kurang mencapai target kerja sedangkan pesanan selalu dan sudah dijadwalkan di setiap awal bulan
- b. Menurunnya hasil produksi setiap tahun berdasarkan hasil kerja karyawan

#### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kepemimpinan pada UKM di Kue Semprong Tunas Sari di Kabupaten Karawang
2. Bagaimana disiplin kerja karyawan pada UKM Kue Semprong Tunas Sari di Kabupaten Karawang
3. Bagaimana kinerja karyawan pada UKM Kue Semprong Tunas Sari di Kabupaten Karawang
4. Seberapa berapa pengaruh Kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada UKM Kue Semprong Tunas Sari di Kabupaten Karawang

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui, mengkaji dan menganalisis mengenai:

1. Kepemimpinan pada UKM di Kue Semprong Tunas Sari di Kabupaten Karawang
2. Disiplin kerja pada UKM di Kue Semprong Tunas Sari di Kabupaten Karawang

3. Kinerja karyawan pada UKM di Kue Semprong Tunas Sari di Kabupaten Karawang
4. Besarnya pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada UKM di Kue Semprong Tunas Sari di Kabupaten Karawang

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Peneliti berharap dengan adanya penelitian ini dapat bermanfaat bukan hanya bagi peneliti sendiri, tetapi dapat berguna bagi mereka yang membacanya terutama yang ingin melakukan penelitian selanjutnya.

#### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya mengenai manajemen sumber daya manusia.

#### **1.5.2 Manfaat Praktis**

##### **1. Bagi Peneliti**

Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan wawasan dan pengalaman dalam melakukan penelitian khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia.

##### **2. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini di harapkan dapat menjadi bahan referensi dan informasi bagi perusahaan, mengenai pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja

terhadap kinerja karyawan pada karyawan UKM kue semprong Tunas Sari Karawang

3. Bagi Kalangan Akademis

Dapat menjadi acuan atau referensi untuk mengembangkan penelitian-penelitian selanjutnya mengenai hal-hal yang berkaitan dengan kepemimpinan, disiplin, dan kinerja karyawan.