

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pemerintah di Indonesia terus mendorong serta melakukan peningkatan wirausaha demi mewujudkan harapan dan keinginan Indonesia untuk menjadi negara maju. Beragam cara yang dilakukan terus diupayakan mulai dari 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) merupakan usaha kecil yang dijalankan secara mandiri oleh komunitas atau keluarga. Sebagai elemen krusial dalam ekonomi, khususnya di Indonesia, UMKM memiliki peran yang signifikan dalam mendorong pertumbuhan ekonomi masyarakat di berbagai sektor, termasuk perdagangan, pertanian, industri, jasa, dan sektor lainnya. Pergerakan UMKM sangat krusial untuk mendorong pertumbuhan, pembangunan ekonomi, dan penyediaan lapangan kerja.

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 memberikan dampak yang signifikan terhadap perekonomian nasional karena mampu menyerap jumlah pengangguran yang relatif besar. UMKM menyumbang 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 public, sementara organisasi besar mempekerjakan sekitar 3% dari keseluruhan tenaga kerja ((Putra, 2022).

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. 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 (Ong & Mahazan, 2020).

Kunci untuk mencapai proses peningkatan kinerja pada perusahaan 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 perusahaan (2021:176). Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak luput dari sumber daya manusia yang terlibat didalamnya. Sumber daya manusia merupakan suatu unsur yang saling berinteraksi dan tersusun dalam sebuah struktur yang dapat membantu dalam mencapai tujuannya yang telah ditetapkan perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut maka instansi harus mampu melaksanakan fungsi dan aktivitas manajemen terhadap sumber daya manusia.

Salah satu faktor yang mempengaruhi angka keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan yaitu kinerja karyawannya. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan perusahaan yang bersangkutan (Fahraini, 2022). Kinerja karyawan bisa

mempengaruhi perkembangan perusahaan, karena dalam mengembangkan suatu perusahaan dibutuhkan kinerja karyawan yang berkualitas, jadi jika kinerja karyawan itu buruk, maka bisa menghambat proses perkembangan dan pertumbuhan perusahaan.

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 perusahaan 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 4esame4c. Inisiatif adalah salah satu kunci sebuah asosiasi (Listiyono, 2024).

Pemberdayaan UMKM merupakan upaya suatu negara, dunia usaha, dan daerah untuk memberdayakan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). UMKM di Indonesia 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 berbasis keunggulan masing-masing wilayah menuju keunggulan kompetitif dari UMKM. Berikut merupakan data jumlah UMKM yang terdapat di Jawa Barat.

Tabel 1. 1 Jumlah UMKM Berdasarkan Kab/Kota di Jawa Barat

No	Kab/Kota	Jumlah UMKM	%
1.	Kota Bandung	506.347	8.09
2.	Kab Bandung	476.954	7.62
3.	Kab Bogor	464.346	7.42
4.	Kab Sukabumi	363.176	5.80
5.	Kab Garut	349.863	5.59
6.	Kab Cirebon	341,037	5.45
7.	Kab Cianjur	338,612	5.41
8.	Kab Karawang	315,388	5.04
9.	Kab Bekasi	311,927	4.98
10.	Kota Bekasi	274,143	4.38
11.	Kab Indramayu	257,929	4.12
12.	Kab Tasikmalaya	253,908	4.06
13.	Kab Subang	229,215	3.66
14.	Kota Depok	219,238	3.50
15.	Kab Majalengka	211,749	3.38
16.	Kab Bandung Barat	211,001	3.37
17.	Kab Ciamis	188,633	3.01
18.	Kab Sumedang	156,884	2.51
19.	Kab Kuningan	128,103	2.05
20.	Kota Tasikmalaya	123,010	1.97
21.	Kab Purwakarta	117,790	1.88
22.	Kota Bogor	116,656	1.86
23.	Kab Pangandaran	81,401	1.30
24.	Kota Cimahi	76,833	1.23
25.	Kota Cirebon	54,306	0.87
26.	Kota Sukabumi	53,979	0.86
27.	Kota Banjar	34,962	0.56

Sumber: Dinas Koperasi dan Usaha Kecil, 2023.

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa Kota Bandung merupakan salah satu Kota dengan jumlah UMKM terbanyak di Jawa Barat dengan presentase sebesar 8.09%. Hal tersebut disebabkan karena Bandung merupakan Kota yang ramai dengan aktivitas perdagangan dan wisata sehingga memberikan potensi pasar yang besar bagi UMKM dalam memasarkan produk-produknya. Oleh karena itu semakin banyaknya jumlah UMKM di Kota Bandung maka semakin ketat persaingan antar UMKM sehingga menjadi tantangan bagi para pengusaha UMKM dalam menentukan strategi yang tepat agar bisa bertahan di tengah persaingan yang

ketat. Dengan demikian perlu adanya upaya untuk meningkatkan kinerja dan daya saing UMKM agar dapat terus berkembang serta memberikan dampak positif yang berkelanjutan.

Tabel 1. 2 Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Berdasarkan Usaha di Kota Bandung

No	Jenis Usaha	Tahun		
		2022	2023	2024
1	Fashion	1.352	1.516	1.670
2	Handcraft	601	664	702
3	Jasa	925	991	1063
4	Kuliner	3.464	4.024	4.763
5	Lainnya	744	806	857
6	Perdagangan	1.598	1.685	1.861
	Total	8.684	9.686	10.916

Sumber: Open Data Kota Bandung, 2024.

Tabel 1.2 diatas memperlihatkan jumlah unit usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) dalam beberapa kategori usaha seperti *fashion*, *handcraft*, jasa, kuliner, perdagangan, dan lainnya. Total keseluruhan UMKM tahun 2022 sebanyak 8.684, tahun 2023 sebanyak 9.686, dan tahun 2024 sebanyak 10.916, yang artinya setiap tahun jumlah UMKM di Kota Bandung terus-menerus meningkat. Usaha kuliner menjadi kategori usaha paling diminati pada tahun 2024 dengan jumlah 4.763 UMKM yang bergeran di dalam sektor tersebut. Ini mencakup bisnis seperti restoran, kafe, makanan jalanan, dan sejenisnya. Minat masyarakat dalam menjalankan bisnis di sektor kuliner ini cukup tinggi sekaligus menunjukkan bahwa daya saing pada bisnis ini juga tinggi sehingga menuntut para pelaku UKM Kuliner Kota Bandung untuk secara kreatif dan inovatif dalam meningkatkan daya saing.

Tabel 1. 3 Jumlah Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) Kuliner Kota Bandung Tahun 2023

Jenis Usaha	Klasifikasi Usaha		
	Usaha Mikro	Usaha Kecil	Usaha Menengah
Kuliner	3930	99	6

Sumber: Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Bandung, 2023.

Klasifikasi usaha UMKM yang mencakup usaha mikro, kecil dan menengah menjadi kategori penting dalam perekonomian. Di Kota Bandung, sektor kuliner menjadi salah satu sektor yang didominasi oleh pelaku usaha mikro. Menurut data milik Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Bandung, jumlah usaha mikro di sektor kuliner Kota Bandung mencapai angka yang signifikan, dengan pelaku usaha mikro menjadi mayoritas terbesar di antara klasifikasi usaha UMKM lainnya. Fenomena ini mencerminkan peran vital UMKM mikro dalam menggerakkan ekonomi lokal, khususnya dalam sektor kuliner di Kota Bandung.

Industri kuliner berkembang sangat signifikan dari tahun ke tahun, hal ini dikarenakan bisnis pada bidang kuliner tidak akan pernah mati untuk dikembangkan akan selalu ada inovasi dan kreatifitas baru yang akan bermunculan untuk menarik minat para calon konsumen. Kota Bandung banyak sekali usaha jasa makanan dan minuman yang tersebar di berbagai daerah. Dengan perkembangan ini banyak nya pelaku usaha yang memulai usaha perdagangan dalam industri perdagangan kuliner.

Berikut ini tabel yang peneliti sajikan mengenai perkembangan jenis usaha pada bidang kuliner di Kota Bandung pada tahun 2020-2022 sebagai berikut:

Tabel 1. 4 Jumlah Unit Jenis *Food Retail* di Kota Bandung pada Tahun 2020-2022

No	Jenis Restoran	Tahun					
		2020	%	2021	%	2022	%
1	<i>Fresh Food</i>	376	26%	444	38%	471	39%
2	<i>Frozen Food</i>	45	29%	39	26%	34	24%

Sumber: Dinas Perdagangan dan perindustrian Kota Bandung, 2022.

Berdasarkan tabel 1.4 menyajikan jumlah unit jenis *Food Retail* terdapat dua jenis dimana jenis *fresh food* adalah jenis usaha yang paling dominan. Eksistensi *fresh food* mengalahkan *frozen food*. Hal ini disebabkan gaya hidup masyarakat Indonesia lebih sadar lagi akan Kesehatan. *Frozen food* menjadi jenis usaha yang paling sedikit jumlahnya. Padahal *frozen food* merupakan jenis usaha yang menyediakan makanan minuman masyarakat sering ditemui jika ke usaha-usaha berjenis *food service* seperti restoran, café, dan lain-lain. Keuntungan lainnya, *frozen food* memiliki daya tahan yang tentunya lebih lama, dan dijadikan sebagai cadangan makanan.

Frozen food atau makanan beku adalah makanan segar atau olahan yang diawetkan dengan cara pembekuan dan disimpan dalam *freezer* sebelum diolah lebih lanjut atau disajikan. Sedikitnya pelaku usaha di dalam sebuah bidang menandakan jika bidang tersebut masih belum berkembang atau kurang berkembang yang bisa dikarenakan kurangnya peminat untuk produk yang ditawarkan pada bidang usaha tersebut. Jika produk sudah dikenal oleh konsumen maka produk akan mudah terjual, karena produk ini akan berkembang menjadi sebuah mode di masyarakat. Untuk melihat perkembangan peneliti sajikan nama produsen *frozen food* yang ada di Kota Bandung.

Tabel 1. 5 Data Penjualan Produsen Frozen Food di Kota Bandung

Nama Usaha	Penjualan	
	2023	2024
PT. Serena Harsa Utama	1,123,644 pcs	1,252,726 pcs
Rumah Beku Official	1,784,110 pcs	1,930,564 pcs
CV.Heaven Sentosa	143,692 pcs	100,164 pcs

Sumber: Data observasi penulis, 2025.

Berdasarkan Tabel 1.5 dapat dilihat bahwa hanya ada 3 produsen *frozen food* yang ada di Kota Bandung, dimana jumlah produk yang paling banyak jumlah penjualan *frozen food* dan mengalami peningkatan pada tahun 2023 ke tahun 2024 adalah Rumah Beku *Official* , disusul oleh PT. Serena Harsa Utama yang mengalami kenaikan penjualan pada tahun 2023 ke tahun 2024, sedangkan CV.Heaven Sentosa menunjukkan penjualan paling sedikit diantara produsen *frozen food* di Kota Bandung dan mengalami penurunan penjualan pada tahun 2023 ke tahun 2024.

Maraknya bisnis UMKM *frozen food* saat ini menyebabkan pilihan bagi distributor untuk memilih produk berkualitas yang akan disalurkan kepada konsumen. Tiga produsen *frozen food* di Kota Bandung hanya CV.Heaven Sentosa yang memproduksi satu buah produk, maka dari itu ada hal yang perlu di teliti pada CV.Heaven Sentosa dalam menghadapi persaingan bisnis ini perlu adanya diferensiasi yang dikembangkan para pebisnis sehingga distributor tetap memiliki ketertarikan untuk membeli produk yang akan disalurkan.

Banyaknya jumlah usaha *frozen food* ini membuat persaingan semakin ketat, dalam persaingan yang sangat ketat ini keberhasilan perusahaan dalam memanfaatkan peluang dan mengidentifikasi kegiatan-kegiatan individu individu

dalam usahanya mendapatkan atau menggunakan barang dan jasa setelah itu para distributor mendapatkan pengalaman dan memberikan respon terhadap produsen. Selanjutnya pada Tabel 1.6 adalah jumlah penjualan CV.Heaven Sentosa dari tahun 2023 sampai dengan tahun 2024.

Tabel 1. 6 Jumlah Penjualan UKM CV. Heaven Sentosa Tahun 2023-2024 (dalam pack)

No.	Kemasan (Packaging)	Tahun 2023	Tahun 2024
1	900 grm sosis	35,556	21,972
2	500 grm sosis	89,008	63,792
3	250 grm sosis	19,128	14,400

Sumber: CV. Heaven Sentosa, 2025.

Berdasarkan Tabel 1.6 jumlah penjualan CV. Heaven Sentosa mengalami penurunan penjualan dari tahun ke tahun, yaitu dari tahun 2023 sampai tahun 2024, hal ini mengindikasikan adanya permasalahan yang terjadi pada CV.Heaven Sentosa. Atas dasar hal tersebut peneliti melakukan observasi langsung melalui wawancara pada bagian personalia CV.Heaven Sentosa, 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.

Tabel 1. 7 Kriteria Penilaian Kinerja

Kriteria	Angka
Sangat Baik	91-100
Baik	81-90
Cukup Baik	71-80
Kurang Baik	61-70
Buruk	0-60

Sumber: Bagian Kepegawaian & Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan

Kriteria penilaian kinerja diatas menjadi tolak ukur bagaimana kondisi kinerja karyawan CV. Heaven Sentosa yang akan disajikan pada pada Tabel 1.8:

Tabel 1. 8 Kondisi Kinerja Karyawan UKM CV. Heaven Sentosa

No	Indikator	Tahun 2023		Tahun 2024	
		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: Data internal CV.Heaven Sentosa, 2025.

Berdasarkan Tabel 1.8 bahwa kondisi kinerja karyawan CV.Heaven Sentosa Tahun 2023 dan 2024 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 CV.Heaven Sentosa. Selanjutnya untuk memperkuat hasil penilaian kinerja karyawan berdasarkan persepsi karyawan, peneliti melakukan pra survey terhadap 30 karyawan di CV.Heaven Sentosa, melalui penyebaran angket dan wawancara. Kemudian peneliti juga mendapatkan informasi dari bagian personalia bahwa seringnya 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.

Dalam beberapa kajian peneliti menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dikemukakan dari penelitian yang dilakukan Estiana (2023) 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.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain kompensasi, motivasi, pelatihan, disiplin, dan kepemimpinan (Hidayat Syarif, 2024). Pada tabel 1.9 adalah hasil pra survey tersebut tentang kondisi kinerja pada UKM CV. Heaven Sentosa sebagai berikut:

Tabel 1. 9 Hasil Pra Survei Faktor-faktor yang Diduga Mempengaruhi Kinerja Karyawan CV. Heaven Sentosa

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		STS	TS	KS	S	SS		
Kompensasi	Gaji	3	5	3	12	7	105	3,5
	Bonus		3	4	20	3	113	3,76
	Tunjangan	4		4	19	3	107	3,56
	Penghargaan		4	5	16	5	112	3,73
	Fasilitas			7	21	2	115	3,83
Skor Rata-rata kompensasi								3,68
Motivasi	Kebutuhan akan berprestasi	2	3	7	10	8	109	3,63
	Kebutuhan akan berafiliasi	5	9	2	10	4	89	2,96
	Kebutuhan akan berkuasa	7		4	15	4	99	3,3
Skor Rata-rata Motivasi								3,29
Pelatihan	Instruktur	6	1	3	18	2	99	3,3
	Peserta		2	5	18	5	116	3,86
	Materi	2	5	5	12	6	105	3,5
	Metode	3		7	14	6	110	3,66
	Tuajaun		6	5	16	3	106	3,53
Skor Rata-rata Pelatihan								3,57

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		STS	TS	KS	S	SS		
Disiplin	Taat Terhadap Aturan Waktu	8	5	4	5	8	90	3
	Taat terhadap peraturan perusahaan	5	6	7	1	11	97	3,23
	Taat terhadap aturan perilaku	7	3	6	7	7	94	3,13
Skor Rata-rata Disiplin								3,12
Kepemimpinan	Analitis	9	5	2	1	13	94	3,13
	Komunikatif	7	6	2	2	13	98	3,26
	Keberanian	3	2		5	20	127	4,23
Skor Rata-rata Kepemimpinan								3,54

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survei, 2025.

Berdasarkan Tabel 1.9 dapat diketahui bahwa untuk mengetahui faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan sebagaimana tercantum dalam tabel tersebut, menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki hasil nilai dibawah rata-rata dibandingkan dengan faktor-faktor dugaan variabel lain, sehingga menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja tersebut diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara pegawai dengan peraturan yang telah ditetapkan (Mbate'e, 2020). Didalam seluruh aspek kehidupan, dimanapun kita berada, dibutuhkan peraturan dan tata tertib yang mengatur dan membatasi setiap gerak dan perilaku. Jika seseorang tidak memiliki kedisiplinan yang baik, maka kinerjanya cenderung kurang baik. Dengan demikian, karyawan perlu menerapkan kedisiplinan karena akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 1. 10 Hasil Pra Survei Disiplin Kerja di CV.Heaven Sentosa

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		STS	TS	KS	S	SS		
Disiplin	Taat Terhadap Aturan Waktu	8	5	4	5	8	90	3
	Taat terhadap peraturan perusahaan	5	6	7	1	11	97	3,23
	Taat terhadap aturan perilaku	7	3	6	7	7	94	3,13
Skor Rata-rata Disiplin								3,12

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survey, 2025.

Berdasarkan data hasil Tabel 1.10 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja CV. Heaven Sentosa memperoleh nilai skor rata-rata 3,12 dari nilai maksimal 5. Hal ini terlihat dari dimensi yang memiliki rata-rata rendah yaitu taat terhadap aturan waktu dengan nilai rata-rata 3, ditandai dengan kurangnya disiplin karyawan datang tepat waktu hingga. Selanjutnya dimensi taat terhadap aturan perusahaan yang memiliki nilai rata-rata 3,23, ditandai dengan tidak memberi kabar ketika tidak masuk kerja. Terakhir dimensi taat terhadap aturan perilaku yang memiliki nilai rata-rata 3,13, ditandai dengan karyawan yang berperilaku tidak sesuai dengan aturan atau menyalah gunakan wewenang.

Disiplin kerja berkaitan dengan bagaimana motivasi kerja pada suatu perusahaan. Motivasi kerja yang tidak baik cenderung akan mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Winata (2022) motivasi kerja terbagi menjadi tiga, yaitu kebutuhan akan berprestasi, berafiliasi, dan berkuasa. Permasalah dalam motivasi kerja adalah kurangnya atasan memberikan motivasi, bimbingan dan pengarahan

terhadap pegawai, kurangnya peluang promosi kerja terhadap pegawai, kurangnya Pendidikan dan pelatihan yang di terapkan atasan kepada pegawai, terlihat dari kurangnya produktivitas para pegawai untuk bekerja secara professional dalam menjalankan tugas yang diberikan, misalnya suasana kantor yang kurang nyaman untuk menunjang produktivitas pekerjaan, terkadang perbedaan pendapat antar pegawai hingga adanya perpecahan antar karyawan menimbulkan hubungan yang kurang harmonis sesama pegawai.

Berikut disajikan tabel mengenai motivasi kerja pada CV.Heaven Sentosa, penelitian ini dilakukan dengan objek pegawai di CV. Heaven Sentosa, alasan pengambilan objek ini karena adanya permasalahan berdasarkan hasil kuesioner yang dilakukan peneliti. Hasil pra-survei yang didapatkan sebagai berikut:

Tabel 1. 11 Hasil Pra Survei Motivasi Kerja CV.Heaven Sentosa

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		STS	TS	KS	S	SS		
Motivasi	Kebutuhan akan berprestasi	2	3	7	10	8	109	3,63
	Kebutuhan akan berafaliasi	5	9	2	10	4	89	2,29
	Kebutuhan akan berkuasa	7		4	15	4	99	3,3
Rata-rata Motivasi								3,29

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survey, 2025.

Berdasarkan data hasil kuesioner pada Tabel 1.11 menunjukkan bahwa pra 15esame Motivasi kerja memiliki skor rata-rata 3,29 dari nilai maksimal 5. Adapu satu dimensi terendah yaitu dimensi kebutuhan akan berafaliasi dengan nilai rata-rata 2,29, ditandai dengan kurang memanfaatkan sosialiasi secara terarah. Selanjutnya dimensi kebutuhan akan berkuasa dengan nilai rata-rata 3,3 ditandai dengan keinginan karyawan

untuk mempengaruhi, mengarahkan atau mengendalikan perilaku sesama karyawan dalam konteks tertentu, yang terakhir kebutuhan akan berprestasi dengan nilai rata-rata 3.63.

Penelitian terdahulu menurut karyawan yang taat pada kebijakan dan peraturan perusahaan hendak mengerti persyaratan yang ditetapkan serta mempelajari akibat jika mereka melaksanakan suatu aktivitas melanggar peraturan yang telah ditetapkan dalam bertindak dan berkelakuan disiplin dalam bekerja maka kinerja karyawan hendak meningkat. Hasil penelitian ini dan penelitian terdahulu.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. HEAVEN SENTOSA KOTA BANDUNG”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Identifikasi masalah merupakan langkah awal dari suatu kegiatan penulisan, yaitu untuk mengetahui latar belakang kelemahan-kelemahan yang dihadapi serta masalah-masalah yang timbul dalam sistem yang sedang berjalan. Sedangkan rumusan masalah dimaksudkan untuk merumuskan supaya ruang lingkup pekerjaan yang dilaksanakan dengan tujuan untuk memperkecil masalah yang terjadi di CV. Heaven Sentosa. Dengan itu penulis berusaha mengidentifikasi dan merumuskan masalah berdasarkan latar belakang pada di atas sebagai berikut :

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian dapat diidentifikasi permasalahan-permasalahan yang terdapat pada CV. Heaven Sentosa untuk pengembangan Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai pengaruh disiplin

kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja

- a. Kurangnya disiplin kerja, hal ini terlihat dari tingkat kehadiran karyawan.
- b. Dalam *manage* waktu kurang diperhatikan sehingga mempengaruhi dalam kinerja kerja

2. Motivasi Kerja

- a. Kurangnya motivasi, bimbingan, dan pengarahan terhadap pegawai, kurangnya peluang promosi kerja terhadap pegawai, kurangnya pendidikan dan pelatihan yang diterapkan atasan kepada pegawai
- b. Perusahaan kurang memanfaatkan sosialisasi secara terarah, belum ada keinginan untuk mempengaruhi, mengarahkan atau mengedalikan sesama karyawan.

3. Kinerja Karyawan

- a. Kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang ditugaskan kepada karyawan.
- b. Kurangnya bimbingan dan motivasi pada lingkungan kerja.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka dapat ditetapkan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana tanggapan tentang disiplin kerja karyawan di CV.Heaven Sentosa Kota Bandung.

2. Bagaimana tanggapan tentang motivasi kerja karyawan di CV.Heaven Sentosa Kota Bandung.
3. Bagaimana tanggapan tentang kinerja karyawan di CV.Heaven Sentosa Kota Bandung.
4. Seberapa besarnya pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV.Heaven Sentosa Kota Bandung secara simultan dan parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan rumusan masalah, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui:

1. Disiplin kerja karyawan di CV.Heaven Sentosa Kota Bandung.
2. Motivasi kerja karyawan di CV.Heaven Sentosa Kota Bandung.
3. Kinerja karyawan di CV.Heaven Sentosa Kota Bandung.
5. Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV.Heaven Sentosa Kota Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Besar harapan penulis atas penelitian yang penulis laksanakan dapat bermanfaat bukan hanya bagi penulis, tetapi berguna juga bagi mereka yang membacanya. Adapun hasil penelitian ini dapat berguna bagi :

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan kajian atau referensi bagi mahasiswa Universitas Pasundan dan dapat digunakan sebagai bahan

penelitian selanjutnya yang sejenisnya, dan dapat mengetahui definisi dari disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV.Heaven Sentosa.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi kegunaan sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan bagi penulis karena akan dapat di implementasikan saat di dunia kerja.

2. Bagi perusahaan

Sebagai harapan yang akan menjadikan salah satu bahan buat evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan sumber daya manusia dan berguna sebagai masukan bagi perusahaan yang bersangkutan di masa yang akan datang.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini agar dapat membantu dalam penyebar luasan pengetahuan dan pemahaman terhadap topik yang diteliti, serta memberikan dasar yang kuat bagi keputusan atau tindakan yang diambil oleh pihak-pihak terkait.