

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia menjadi sorotan serta tumpuan bagi perusahaan untuk tetap bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran yang utama dalam kegiatan UMKM. Menurut Hasibun (2007:8) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, maka kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Salah satu permasalahan yang penting yang dihadapi oleh pimpinan perusahaan adalah bagaimana meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dengan kinerja karyawan yang baik sehingga perusahaan dapat meraih tujuan yang telah ditetapkan, secara efektif dan efisien. Keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan.

Setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan tercapai atau berjalan dengan lancar. Sukses atau tidaknya seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya di perusahaan dapat diketahui karena perusahaan melakukan sistem penilaian kinerja. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan baik secara individu atau kelompok dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing karyawan dalam rangka upaya mencapai

tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum atau sesuai dengan moral maupun etika perusahaan menuntut kinerja karyawan yang maksimal tanpa adanya unsur pemaksaan dari pihak-pihak lain.

Salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja (Sidanti, 2015). Rivai (2008) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pelaksanaan penerapan disiplin kerja dapat menumbuh kembangkan performa kinerja karyawan sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan (Syamsuddinnor, 2013).

Adanya disiplin kerja maka kinerja karyawan dapat meningkat (Sidanti, 2015). Syamsuddinnor (2013) menyatakan disiplin kerja sangat penting sekali dan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan disiplin karyawan yang baik maka kuantitas dan kualitas pekerjaan juga akan meningkat secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja karyawan (Syamsuddinnor, 2013). Penelitian yang dilakukan Syamsuddinnor (2013) dan Sidanti (2015) menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja.

komitmen kerja (Gani, 2018). Komitmen kerja adalah sikap yang mencerminkan perasaan senang dan tidak senang pada kerja di tempat bekerja (Robbins, 2008). Seseorang dengan komitmen kerja yang tinggi akan cenderung memiliki ikatan emosional yang tinggi pula dengan merasa menjadi bagian dari organisasi, selain itu seseorang akan memiliki kemauan yang tinggi untuk tetap

bertahan ketika menghadapi suatu kondisi yang sulit di dalam organisasi. Sehingga seseorang tersebut akan melakukan berbagai upaya demi mengoptimalkan komitmen, maka hal ini akan sejalan dengan produktivitas yang dihasilkan (Haryono, 2017). Penelitian yang dilakukan oleh Gani (2018) dan Suherman (2018) menemukan bahwa terdapat pengaruh positif komitmen kerja pada kinerja karyawan.

Selain Disiplin dan komitmen kerja, Motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja (Olusadum, 2018). Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan memerlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Karyawan akan bekerja lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya, dengan adanya motivasi kerja yang tinggi. Sebaliknya jika motivasi kerja yang karyawan rendah, maka karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Supriyanto, 2018). Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2008).

Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau insentif (Yulinda, 2018). Dampak buruk dari kurangnya motivasi pada akhirnya dapat mengurangi kinerja organisasi itu

sendiri. Hal tersebut dapat menyebabkan peningkatan keluhan kerja, menyebabkan karyawan malas kerja, dan kemungkinan lain yang mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologis, seperti meningkatkan derajat ketidakhadiran dan perputaran karyawan. Masalah Motivasi selalu mendapat perhatian besar dari para atasan karena motivasi merupakan sumber penggerak bagi para karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Olusadum (2018) dan Supriyanto (2018) menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

UMKM Kampung Wisata Keramik Dinoyo Malang adalah perusahaan yang bergerak dibidang industri mikro. UMKM Kampung Wisata Keramik Dinoyo Malang merupakan badan usaha milik orang perorangan yang berusaha mempertahankan kepercayaan dan pelayanan baik terhadap konsumen, pengunjung. UMKM Kampung Wisata Keramik Dinoyo Malang berupaya meningkatkan minat para pengunjung, dan beberapa toko memproduksi keramiknya sendiri yang akan memberikan kesempatan untuk merasakan sensasi membuat keramik dan Senantiasa menjadi sarana kerajinan yang peduli terhadap masyarakat, dikelola oleh sumber daya manusia yang professional sehingga mampu memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat serta tumbuh dan berkembang sesuai dengan konsep bisnis yang sehat.

Dari hasil penelitian yang di teliti kinerja karyawan di UMKM Kampung Wisata Dinoyo Malang pada tahun 2021. Masih ada karyawan yang tidak hadir dan masih ada karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang telah dibuat, tidak memenuhi target dalam perusahaan. Hal tersebut memperlihatkan bahwa kinerja karyawan di UMKM Kampung Wisata Keramik Dinoyo Malang masih belum optimal.

Dari studi pendahuluan tersebut peneliti tertarik ingin mengambil judul tentang “Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja Dan Komitmen Kerja Dengan Kinerja Karyawan Di UMKM Kampung Wisata Keramik Dinoyo Malang”

B. Rumusan Masalah

1. Apakah Disiplin, Komitmen, Dan Motivasi, berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan UMKM Kampung Wisata Keramik Dinoyo Malang ?
2. Apakah Disiplin, Komitmen, Dan Motivasi, berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan UMKM Kampung Wisata Keramik Dinoyo Malang ?
3. Manakah di antara variabel Disiplin, Komitmen, Dan Motivasi, yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan UMKM Kampung Wisata Keramik Dinoyo Malang ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari peneliti adalah

1. Untuk mengetahui dan menganalisis secara simultan Pengaruh Disiplin, Komitmen, Dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan UMKM Kampung Wisata Keramik Dinoyo Malang.
2. Untuk Mengetahui secara parsial pengaruh disiplin, komitmen, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan UMKM Kampung Wisata Keramik Dinoyo Malang.
3. Untuk Mengetahui variabel manakah yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan UMKM Kampung Wisata Keramik Dinoyo Malang.

D. Kegunaan Penelitian

1. Bagi UMKM

Sebagai pertimbangan dan bahan masukan yang di perlukan oleh UMKM Kampung Wisata Keramik Dinoyo malang untuk memberikan tambahan informasi tentang Pengaruh Disiplin Kerja Komitmen Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan sehingga UMKM dapat meninjau ulang aturan-aturan dalam UMKM yang bertujuan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai.

2. Bagi Akademik

Dapat menjadi sumbangan pemikiran dan bahan kepustakaan bagi ilmu pengetahuan program studi manajemen.

3. Bagi Penulis

Untuk memperluas wawasan dan pengetahuan dalam memahami Pengaruh Disiplin Kerja Komitmen Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.