

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring perkembangan zaman yang memasuki era modern saat ini banyak perusahaan yang mengalami kegagalan disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya sumber daya manusia yang kurang memadai. Sumber daya manusia yang dimaksud dalam hal ini yaitu karyawan atau pegawai perusahaan yang kurang memaksimalkan potensi yang ada pada dalam dirinya sehingga berdampak pada hasil kinerja yang kurang maksimal di dalam maupun diluar perusahaan. Sedangkan hal itu merupakan faktor penting untuk menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam hal memajukan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2016) sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal terpenting untuk pencapaian tujuan suatu perusahaan, karena perusahaan tidak akan mencapai tujuan yang baik ketika tidak memiliki sumber daya manusia yang baik. Setiap pimpinan perusahaan menginginkan kinerja yang baik dari setiap karyawan dalam upaya melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan. Perusahaan menyadari bahwasanya Sumber Daya Manusia merupakan hal utama yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena memiliki peran yang penting sebagai subjek untuk membangun perusahaan kedepannya, baik

operasional dalam bisnis ataupun perusahaan. Oleh sebab itu harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Adapun aktivitas Sumber Daya Manusia terdiri dari: perencanaan SDM, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberhentian. Hal ini agar perusahaan melakukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik secara efektif dan efisien. Perekonomian nasional tidak terlepas dari perkembangan era globalisasi pada saat ini. Dampak yang dapat dirasakan adalah perkembangan pada sektor usaha dalam negeri yang secara cepat mengalami kemajuan di dunia bisnis. Hal ini ditandai dengan munculnya perusahaan baru yang secara langsung tentunya mengakibatkan timbulnya persaingan dalam dunia bisnis semakin ketat. Kondisi inilah yang menuntut setiap pengusaha untuk peka dan cermat dalam melihat kesempatan bisnis yang ada. Tidak dapat dipungkiri bahwa sumber daya manusia merupakan suatu bidang manajemen yang terpenting dan mempelajari manusia dengan lingkungannya dalam suatu organisasi. Di dalam manajemen sumber daya manusia terdapat fungsi yaitu mengatur sumber daya manusia yang ada di dalam suatu organisasi, sehingga dapat mencapai tujuan, kepuasan, baik untuk perusahaan maupun untuk karyawan itu sendiri. Hal tersebut dimaksudkan agar karyawan bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan ataupun melebihi standar perusahaan sehingga bisa dikatakan karyawan memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan.

Menyadari peran karyawan yang sangat penting untuk faktor keberhasilan

perusahaan, maka kali ini peneliti memilih UMKM Keripik Singkong yang tertelak di Sumenep tepatnya di Kecamatan Manding. Usaha Keripik Singkong merupakan salah satu usaha yang berada di Kecamatan Manding, Kabupaten Sumenep yang sampai saat ini masih berkembang dan banyak digemari oleh masyarakat sekitar maupun masyarakat luar. Keripik singkong ini memiliki varian rasa yaitu rasa bawang putih (original) dan juga pedas manis. Kecamatan Manding merupakan kecamatan yang terletak di Kabupaten Semenep dimana merupakan kabupaten yang terletak di ujung timur pulau Madura. Kecamatan manding memiliki potensi hasil pertanian dan perkebunan yang cukup bagus. Salah satu hasil pertaniannya adalah ketela pohon atau singkong. Masyarakat menginovasikan singkong menjadi sebuah cemilan makanan ringan yaitu keripik singkong. Keripik singkong ini memiliki varian rasa yaitu rasa bawang putih (original) dan juga pedas manis. Pendistribusiannya sudah meluas tidak hanya sampai keluar Kabupaten Sumenep namun juga sampai keluar Pulau Madura seperti, Surabaya dan sekitarnya, bahkan ke daerah Jawa Timur seperti Malang dan sekitarnya sudah banyak permintaan terhadap keripik singkong ini. Berikut merupakan data usaha Keripik Singkong kecamatan manding.

Tabel 1. 1 Data Usaha Keripik Singkong di Kecamatan Manding

No	Nama Desa	Jumlah Usaha	Jumlah Karyawan
1	Manding Daya	1	18
2	Manding Timur	2	34
3	Manding Laok	1	14
4	Giring	1	20
5	Gunung Kembar	1	12
6	Kasengan	1	27
7	Gading	1	19
8	Lanjuk	2	23
Total		10	167

Sumber: Data UMKM Keripik Singkong Kec. Manding

Dari Tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa usaha keripik singkong ini merupakan jenis usaha yang banyak dijumpai pada kecamatan manding. Dapat dilihat pada Kecamatan Manding terdapat 8 desa yang memproduksi usaha keripik singkong ini. Dari data diatas maka peneliti ingin melakukan penelitian pada usaha keripik singkong yang terletak di Kecamatan Manding.

Sebuah perusahaan atau usaha tidak akan memiliki hasil yang baik apabila sumber daya manusianya tidak memiliki kinerja yang baik. Menurut Sutrisno (2016:172) “Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.” Pada dasarnya kinerja karyawan dilihat dari kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketetapan waktu karyawan dalam bekerja. Dimensi kinerja karyawan dapat memicu persaingan perusahaan dengan perusahaan lain. Perusahaan yang memiliki kinerja yang baik dapat memaksimalkan, dan juga membuat perusahaan lebih unggul

dari pesaing pesaingnya. Perusahaan dengan kinerja yang baik akan dengan mudah mencapai tujuannya. Alasan mudahnya mencapai tujuannya yaitu perusahaan akan dapat bekerja secara maksimal dengan karyawannya untuk mencapai tujuan tersebut.

Menurut Nawawi (2021), Kinerja merupakan hasil dari suatu pekerjaan yang telah dilakukan, baik dalam bentuk fisik maupun non fisik atau non material. Menurut Simanjuntak (2021), Kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian hasil tugas tertentu yang dilakukan. Menurut Prawirosentono (2021), Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dilakukan oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya, dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara resmi, tidak melanggar hukum dan sesuai moral dan etika.

Sebagai gambaran kinerja karyawan yang ada pada UMKM Keripik Singkong Kecamatan Manding, Kabupaten Sumenep ialah dengan standar yang telah ditetapkan belum memenuhi target produksi. Hal ini bisa dilihat pada tabel dibawah ini:

Table 1.2 Nama Usaha Bulan Target/kg Realisasi Selisih 2022

Nama Usaha	Baru muncul			Bintang 9			Fitra Jaya			Turbo Sakti		
	Target	Realisasi	Selisih	Target	Realisasi	Selisih	Target	Realisasi	Selisih	Target	Realisasi	Selisih
Januari	10.000	9.511	5	11.900	11.258	5	8.200	7.715	6	12.000		5
Februari	10.000	9.412	6	12.300	11.503	6		7.740	6	11.520	10.890	5
Maret	10.000	9.532	5	12.300	11.524	6	8.200	7.740	6	11.520	10.890	5
April	10.000	9.545	5	11.900	11.270	5	7.900	7.493	5	12.000	11.380	5
Mei	10.000	9.531	5	12.300	11.025	10	7.900	7.414	6	11.040	10.478	5
Juni	10.000	9.514	5	11.900	11.310	5	7.900	7.493	5	11.520	10.892	5
Juli	10.000	9.487	5	11.900	11.257	5	8.200	7.740	6	11.040	10.385	6
Agustus	10.000	9.492	5	11.900	10.821	9	8.200	7.715	6	11.520	10.899	5
September	10.000	9.422	6	11.900	11.258	5	8.200	7.740	6	11.040	10.394	6

Nama Usaha	Putra Tunggal			Difaa			Angsa		
	Target	Realisasi	Selisih	Target	Realisasi	Selisih	Target	Realisasi	Selisih
Januari	19.750	18.788	5	14.260	13.532	5	11.800	11.150	6
Februari	20.500	18.740	9	13.750	13.000	5	12.250	11.590	5
Maret	20.500	19.450	5	13.750	13.020	5	12.250	11.635	5
April	20.500	18.752	9	14.240	13.556	5	12.250	11.539	6
Mei	19.750	18.715	5	13.750	13.000	5	11.800	11.170	5
Juni	19.750	18.745	5	14.260	13.535	5	11.800	11.215	5
Juli	19.750	18.745	5	13.750	13.050	5	12.250	11.587	5
Agustus	19.750	18.809	5	13.240	12.454	6	11.800	11.169	5
September	19.750	18.840	5	14.216	13.550	5	12.250	11.587	5

Nama Usaha	Surya Sakti			Apollo			Pesawat		
	Target	Realisasi	Selisih	Target	Realisasi	Selisih	Target	Realisasi	Selisih
Januari	7.000	6.612	6	6.250	5.945	5	8.200	7.715	6
Februari	6.520	6.195	5	6.040	5.764	5	8.200	7.740	6
Maret	6.760	6.392	5	6.250	5.948	5	8.200	7.740	6
April	6.520	6.123	6	6.040	5.698	6	7.900	7.493	5
Mei	7.000	6.664	5	6.040	5.766	5	7.900	7.414	6
Juni	7.000	6.664	5	6.250	5.947	5	7.900	7.493	5
Juli	7.000	6.658	5	6.250	5.899	6	8.200	7.740	6
Agustus	6.760	6.413	5	6.250	5.897	6	8.200	7.715	6
September	6.520	6.099	6	6.040	5.763	5	8.200	7.740	6

Sumber: Data UMKM Keripik Singkong Kec. Manding

Berdasarkan dari Tabel 1.2 tersebut di atas terlihat dari target produksi yang belum dicapai oleh setiap UMKM keripik singkong Kecamatan Manding, kinerja karyawan tinggi dapat terjadi karena beberapa faktor seperti, kompensasi yang diberikan dapat memenuhi kebutuhannya, kedisiplinan yang telah diterapkan dipatuhi dan dilaksanakan serta kemandirian dalam bekerja sehingga bekerja tanpa menunggu perintah dan kreatifitas yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tugasnya mampu meningkatkan kinerjanya.

Tahun 1987, Ahmad Zaini warga dusun Manding Daya, Kecamatan Manding Sumenep mulai merintis usaha keripik singkong. Pada tahun 2012 usaha keripik singkong mulai dikenal banyak orang. Untuk mencapai keberhasilan menumbuhkan kinerja yang baik, diperlukanlah landasan yang kuat dari para karyawannya, salah satunya kedisiplinan. Menurut Silalahi dan Bangun (2020) menyatakan bahwa disiplin

kerja suatu cara untuk menumbuhkan kesadaran para pekerja dalam melaksanakan tugas yang diemban dan hal tersebut muncul melalui suatu proses. Dari definisi tersebut, dapat digambarkan bahwa untuk mendapatkan hasil kinerja yang baik bagi perusahaan, seorang karyawan harus memiliki kesadaran yang baik dalam kinerja yang mereka berikan. Kinerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan dalam kegiatan perusahaan, karena karyawan dituntut untuk bekerja secara efektif efisien, karyawan diharapkan mampu memproduksi dan menjual keripik singkong dengan jumlah sesuai target ataupun melebihi target yang ditetapkan dengan mengoptimalkan disiplin kerja, stress kerja dan kompensasi. Sedangkan, Menurut Davis (dalam Mangkunegara: 2011) menyatakan bahwa disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman- pedoman organisasi. Pedoman organisasi merupakan acuan-acuan yang dibuat oleh sebuah perusahaan sebagai acuan karyawan untuk menjalankan tugasnya dengan baik. Suatu keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Suatu keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya.

Sebagai gambaran disiplin kerja yang terjadi di UMKM Keripik Singkong Kecamatan Manding, Kabupaten Sumenep yaitu tingkat absensi karyawan, hal ini dapat dilihat pada tabel 1.3 berikut ini.

Tabel 1.3 Absensi Karyawan pada UMKM Keripik Singkong Kec. Manding

Nama Usaha	Jumlah Karyawan	Absensi Karyawan								
		Bulan								
		Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agu	Sep
Baru Muncul	14	9	10	8	9	8	9	8	8	11
Bintang 9	17	11	12	13	11	12	10	11	9	11
Fitra Jaya	12	10	9	9	7	8	7	9	10	9
Turbo Sakti	18	11	10	10	9	8	11	12	10	11
Putra Tunggal	27	11	13	14	15	14	13	13	10	12
Difaa	19	13	12	11	10	12	11	10	14	10
Angsa	17	12	11	9	13	10	8	11	10	11
Surya Sakti	12	9	8	10	9	8	8	9	10	11
Apollo	11	8	7	8	9	7	8	10	9	7
Pesawat	20	8	10	8	9	11	10	10	9	7

Sumber: Data UMKM Keripik Singkong Kec. Manding

Berdasarkan dari Tabel 1.3 tersebut di atas dapat dilihat bahwa tingginya tingkat absensi pada karyawan UMKM Keripik Singkong, Kecamatan Manding, Kabupaten Sumenep. Pada UMKM Baru Muncul tingkat absensi tinggi terjadi pada bulan September yaitu sebanyak 11 karyawan tidak masuk bekerja. Pada UMKM Bintang 9 tingkat absensi tinggi pada bulan Maret yaitu sebanyak 13 karyawan tidak masuk bekerja. Pada UMKM Fitra Jaya tingkat absensi tinggi terjadi pada bulan Januari dan Agustus sebanyak 10 karyawan tidak masuk bekerja. Pada UMKM Turbo Sakti tingkat absensi tinggi pada bulan Juli yaitu sebanyak 12 karyawan tidak masuk bekerja. Pada UMKM Putra Tunggal Tingkat absensi tinggi terjadi pada bulan April

yaitu sebanyak 15 karyawan tidak masuk bekerja. Pada UMKM Difaa tingkat absensi tinggi terjadi pada bulan Agustus yaitu sebanyak 14 karyawan tidak masuk bekerja. Pada UMKM Angsa tingkat absensi tertinggi pada bulan April yaitu sebanyak 13 karyawan tidak masuk bekerja. Pada UMKM Surya Sakti tingkat absensi tinggi pada bulan September yaitu sebanyak 11 karyawan tidak masuk bekerja. Pada UMKM Apollo tingkat absensi tinggi pada bulan Juli yaitu sebanyak 10 karyawan tidak masuk bekerja. Pada UMKM Pesawat tingkat absensi tinggi pada bulan Mei yaitu 11 karyawan tidak masuk bekerja. Perusahaan menstandarkan bahwa seluruh karyawan yang absen maksimal 7 orang dalam sebulan. Namun rata-rata karyawan yang absen dalam sebulan melebihi standar yang telah ditetapkan. Para karyawan sering tidak memberi kabar ketika tidak bisa masuk kerja. Hal tersebut menggambarkan kurangnya karyawan menghargai waktu kerja. Permasalahan yang terjadi pada UMKM Keripik Singkong adalah karyawan ketika tidak masuk alasan utama dikarenakan karyawan selain bekerja menjadi karyawan di UMKM Keripik Singkong juga bekerja sebagai petani. Keterlambatan karyawan masuk kerja, dimana peraturan yang telah ditetapkan pada awal masuk kerja, yaitu pukul 08.00 WIB, namun dari karyawan itu sendiri tidak menyesuaikan jam yang sudah di sepakati dari awal. Tidak hanya itu saja karyawan juga sering pulang lebih awal dari jam yang telah ditentukan. Hal ini tentunya tidak terlepas dari kurangnya pengawasan dan pemberian sanksi yang tegas terhadap para karyawan yang melanggar aturan dan tentunya akan berakibat terhadap hasil produksi yang ingin dicapai.

Selain disiplin kerja, stress kerja dan kompensasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dimana stres yang tinggi dapat membuat kinerja karyawan menurun. Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan – tekanan yang harus dihadapi oleh individu dalam dunia kerja. Selain tekanan yang berasal kecemasan, stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karena tugas – tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Dampak yang akan sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang sering dialami oleh karyawan tersebut disebut juga dengan stress kerja. Sumber daya yang memiliki perusahaan terbatas sifatnya, maka dari itu perusahaan haruslah dituntut untuk mampu memperdayakan dan mengoptimalkan guna mencapai tujuan dan mempertahankan kelangsungan hidupnya. Tuntutan tugas yang ada pada suatu perusahaan adalah suatu penyebab timbulnya stress pada karyawan karena begitu beratnya tuntutan.

Menurut King dalam Asih, et al., (2018:2) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres pada pekerjaan (Job Stress) adalah pengalaman stres yang berhubungan dengan pekerjaan. Stres diakibatkan karena kondisi kelelahan fisik maupun mental yang disebabkan oleh adanya keterlibatan dalam waktu yang lama dengan situasi yang menuntut secara emosional

Menurut Handoko (2019), Stress merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dari seseorang. Stres yang terlalu besar akan dapat mempengaruhi atau mengancam kemampuan seseorang dalam menghadapi kinerja dalam perusahaan. Menurut Julvia (2019), Stress adalah keadaan seseorang, dimana keadaan fisik atau psikologis mereka terpengaruh gangguan dari dalam atau luar menyebabkan stress dan mengakibatkan perilaku negatif normal (tergolong menyimpang) baik fisik, sosial dan psikologis. Perilaku karyawan menyimpang di tempat kerja ini adalah salah satu bentuk stress kerja.

Sedangkan faktor yang dapat menurunkan stress kerja adalah kompensasi yang didapatkan dari perusahaan atau usaha. Menurut Handoko (2015: 155), Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Pemberian kompensasi akan mempengaruhi sikap positif karyawan, oleh karena itu hendaknya pemberian kompensasi dikelola dengan baik agar memotivasi karyawan dalam bekerja. Apabila karyawan sudah merasa puas dengan kompensasi yang diberikan, maka karyawan akan senantiasa memenuhi kewajiban mereka dengan bekerja secara optimal, sehingga dampak baik untuk perusahaan adalah meningkatkan kinerja karyawan (Rivai 2014: 741). Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Irvan menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja.

Pemberian kompensasi terhadap karyawan dalam UMKM keripik Singkong Kecamatan Manding adalah kompensasi financial. Kompensasi financial merupakan

kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan. Namun kompensasi yang diberikan terbilang masih kecil. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan tidak sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR). Karyawan merasa kompensasi yang diberikan belum bisa memenuhi kebutuhan hidup yang layak, hal ini lah yang menjadi kendali tentunya dalam kegiatan usaha dan menghambat tercapainya tujuan perusahaan. Kompensasi yang diberikan berbeda setiap karyawan, misal bagian produksi dengan pengemasan memiliki perbedaan bayaran sehingga para karyawan merasakan ketidakadilan mengingat setiap pekerjaan yang dilakukan tiap karyawan memiliki pengaruh yang sama terhadap kemajuan usaha Keripik Singkong ini. Tidak hanya itu kompensasi yang berikan tidak selalu tetap artinya besaran kompensasi berdasarkan jumlah produk yang terjual mengingat produk ini tidak pejualannya tidak stabil. Permasalahan tersebut tentunya harus segera ditindak lanjuti agar tidak menghambat kemajuan perusahaan.

Berdasarkan pada uraian tersebut di atas maka perlu dilakukan penelitian tentang kinerja karyawan dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Stress Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada UMKM Keripik Singkong Kecamatan Manding Kabupaten Sumenep”

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM Keripik Singkong Kec. Manding?
2. Apakah stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan pada UMKM Keripik Singkong Kec. Manding?

3. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM Keripik Singkong Kec. Manding?
4. Apakah disiplin kerja, stress kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM Keripik Singkong Kec. Manding?
5. Dari ketiga variabel tersebut manakah yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UMKM Keripik Singkong Kec. Manding?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada UMKM Keripik Singkong Kec. Manding
2. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada UMKM Keripik Singkong Kec. Manding
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada UMKM Keripik Singkong Kec. Manding
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, stress kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada UMKM Keripik Singkong Kec. Manding
5. Untuk mengetahui pengaruh yang lebih dominan dari ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan pada UMKM Keripik Singkong Kec. Manding

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi yang berharga terhadap pengelolaan Sumber Daya Manusia, sehingga perusahaan mengetahui arti pentingnya disiplin kerja, stress kerja dan kompensasi, sehingga bisa menjadi acuan dalam mengembangkan usaha khususnya pada UMKM Keripik Singkong Kecamatan Manding, Kabupaten Sumenep.

2. Bagi Universitas Trunojoyo Madura

Peneliti berharap penelitian ini bisa menjadi bahan referensi bacaan bagi pihak yang berencana untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengelolaan sumber daya manusia khususnya pada Mahasiswa Universitas Trunojoyo Madura.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan menjadi sarana peneliti dalam memahami pengelolaan sumber daya manusia yang telah dipelajari dalam menempuh pendidikan di Universitas Trunojoyo Madura.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti berharap hasil penelitian bisa menjadi referensi dalam proses belajar, sehingga nantinya bisa menambah wawasan peneliti selanjutnya agar kedepannya lebih baik.