

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini, UMKM di tuntut untuk memiliki manajemen yang baik, dimana suatu manajemen UMKM yang baik dapat meningkatkan kinerja perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Kinerja suatu perusahaan dapat tercapai dengan baik sehingga mampu untuk bersaing dengan umkm lainnya. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dan memiliki peran dalam suatu perusahaan (Nugrahaningsih & Julaela, 2017).

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Setiap pemimpin perusahaan tentu menginginkan kinerja yang baik pada setiap karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan ataupun UMKM mengerti bahwa sumber daya manusia merupakan aset penting sebagai bagian penggerak dalam aktifitas kerja dalam bisnis, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia harus diarahkan dan dikembangkan untuk tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Mengenai kegiatan sumber daya manusia ialah: perencanaan SDM, pengadaan pengarahan, pengembangan, pemeliharaan dan pemberhentian. oleh sebab ini perusahaan melakukan pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien (Sudiyanto, 2019).

Umkm yang berada di Kecamatan galis kabupaten pamekasan memproduksi petis Madura yang terbuat dari sari pati ikan segar maupun sari pati udang segar, petis merupakan salah satu usaha yang saat ini masi cukup berkembang dan digemari oleh masyarakat Madura dan luar Madura. Petis

memiliki dua varian yakni petis Madura super yang warnanya lebih terang dan petis Madura yang biasa yang warnanya sedikit lebih gelap. Pendistribusiannya sudah meluas tidak hanya pada kabupaten pamekasan atau pun Madura saja tapi juga sudah sampai keluar pulau Madura seperti Surabaya dan sekitarnya dan bahkan sampai se Jawa Timur yang sudah banyak permintaan kepada petis buatan UMKM kecamatan Galis ini, karena itu karyawan pada UMKM kecamatan Galis di dorong memiliki kinerja yang baik.

Kinerja karyawan yang baik sangat diharapkan dalam kegiatan produksi UMKM, karena karyawan di dorong untuk bekerja secara efektif dan efisien, karyawan diharapkan mampu memproduksi dan menjual petis dengan jumlah sesuai target ataupun melebihi target yang ditetapkan dengan mengoptimalkan disiplin kerja dan kepuasan kerja.

Mangkunegara dan Waris (2015) dalam penelitiannya mengatakan kedisiplinan karyawan merupakan salah satu sikap karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan perusahaan. Disiplin kerja dipengaruhi oleh semangat kerja, dimana semangat kerja yang tinggi akan cenderung bekerja dengan baik, tepat waktu dan tidak pernah absen. Karyawan yang memiliki ketaatan terhadap aturan akan menciptakan tempat kerja yang tertib sehingga disiplin kerja menjadi tinggi, maka kedisiplinan dapat membuat kinerja karyawan semakin baik. Dalam penelitian Mansur (2018) menjelaskan Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin besar pengaruh disiplin kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik. Dan juga didukung oleh penelitian Syafrina (2017) yang hasilnya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sebagai gambaran disiplin kerja yang terjadi pada UMKM petis Kecamatan Galis, kabupaten pamekasan yaitu tingkat ketidak hadiran karyawan, hal ini dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1 Ketidak Hadiran Karyawan UMKM Petis Kecamatan Galis

NO	bulan	Nama Usaha				
		Sinar Harapan	Rahmat	Niaga Bakti	Petis Raya	Berkah jaya
		Absensi (tidak masuk)				
1	Januari	7	9	7	11	9
2	Februari	8	8	9	7	11
3	Maret	9	6	8	9	13
4	April	10	8	7	10	15
5	Mei	11	8	10	8	8
6	Juni	7	9	9	7	10
7	Juli	9	10	8	10	9
8	Agustus	10	7	7	11	8
9	September	8	6	9	13	10
10	Oktober	10	8	10	9	11
11	November	12	7	11	8	14
12	Desember	13	9	9	13	12
Total Absensi 2019		114	95	104	116	130
Total Karyawan		24	22	24	25	30

Sumber: UMKM petis kecamatan Galis

Berdasarkan dari tabel 1.1 di atas dapat di lihat tingginya tingkat absensi pada karyawan UMKM Petis, Kecamatan Galis, Kabupaten Pameksan. Pada UMKM Sinar Harapan tingkat absensi tertinggi pada bulan desember dengan jumlah 13 karyawan tidak masuk bekerja. Pada UMKM Rahmat tingkat absensi tertinggi pada bulan juli dengan jumlah 10 karyawan tidak masuk berkerja. Pada UMKM Niaga Sakti tingkat absensi tertinggi pada bulan November dengan jumlah 11 karyawan tidak masuk bekerja. UMKM Petis Raya tingkat absensi tertinggi pada bulan September dan November yakni 13 karyawan tidak masuk bekerja.

Dan UMKM Berkah Jaya tingkat absensi tertinggi pada bulan april dengan jumlah 15 karyawan tidak masuk bekerja. Para karyawan tidak memberikan kabar ketika tidak masuk kerja. Hal tersebut terjadi karena kurangnya karyawan menghargai waktu kerja. Selain itu adapun permasalahan keterlambatan masuk kerja, yang seharusnya pukul 08.00 WIB namun masih banyak karyawan yang belum hadir tepat waktu. Hal ini tentunya tidak lepas dari kurangnya pengawasan dan pemberian sanksi yang tegas terhadap para karyawan yang melanggar aturan. Oleh sebab itu tentu akan berakibat terhadap hasil produksi yang di inginkan perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang menyokong atau tidak dalam diri pegawai yang berhubungan dengan penilaian karyawan terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja. Kepuasan menggambarkan perasaan seseorang kepada pekerjaannya. Kepuasan kerja harus dibuat sebaik mungkin agar moral kerja, dedikasi dan kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya meningkat. Ada beberapa aspek yang dapat dirasakan oleh karyawan misalnya kepuasan terhadap teman kerja, kepuasan terhadap gaji dan kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri. Kepuasan tersebut hendaknya di kendalikan dengan baik oleh manajemen dengan beberapa pertimbangan sehingga dengan adanya kepuasan kerja karyawan akan merasa nyaman dan senang dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Tentu akan meningkatkan kinerja. Karyawan memiliki rasa puas dengan situasi kerja yang ada, karena karyawan merasa tidak khawatir ada hal yang berbahaya dalam bekerja. Kerja sama antar karyawan membuat karyawan memiliki rasa puas dengan pekerjaannya dan karyawan tidak kikuk dalam menjalankan tugasnya (Rosita & Yuniati, 2016).

Kepuasan kerja yang terjadi dan dirasakan oleh karyawan yang bekerja pada UMKM petis yakni karyawan merasa cemas saat melakukan kerja, hal itu terjadi karena kurangnya alat pelindung untuk kegiatan produksi sehingga karyawan merasa takut terjadi sesuatu hal yang tidak diinginkan ketika bekerja. Selain itu karyawan juga merasa bahwa teman kerja kurang saling perhatian artinya ketika salah satu karyawan menghadapi kendala melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam bekerja, karyawan lain sedikit acuh untuk membantu, mereka merasa kurang nyaman dalam bekerja karena kurangnya ventilasi atau kipas angin agar semangat bekerja, karena dalam berproduksi membutuhkan tempat yang luas, bersih dan sirkulasi udara yang baik. berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Octaviannand dan Kuswanto (2017) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dan didukung penelitian Changgriawan (2017) menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Oleh karena itu kepuasan kerja perlu mendapat perhatian khusus oleh pihak manajemen demi kelancaran dan keberlangsungan perusahaan.

Sebagai gambaran kinerja karyawan pada UMKM petis kecamatan Galis, kabupaten Pamekasan ialah dengan standar yang telah ditetapkan belum memenuhi produksi. Hal ini bisa dilihat pada tabel di bawah :

Tabel 1.2 Target Produksi Pada UMKM Petis Kecamatan Galis

Nama usaha	bulan	Target	Tercapai	Selisih
Sinar Harapan	Januari	10800 Kg	9850 kg	9%
	Februari	10800 Kg	9740 kg	10%
	Maret	10800 Kg	9650 kg	11%
	April	10800 Kg	9960 kg	8%
	Mei	10800 Kg	9650 kg	11%
	Juni	10800 Kg	9740 kg	10%
	Juli	10800 Kg	9630 kg	11%
	Agustus	10800 Kg	9850 kg	9%
	September	10800 Kg	9960 kg	8%
	Oktober	10800 Kg	9670 kg	11%

	November	10800 Kg	9780 kg	10%
	desember	10800 Kg	9790 kg	10%
Nama usaha	bulan	target	tercapai	Selisih
rahmat	Januari	9800 Kg	8740 kg	10%
	Februari	9800 Kg	8650 kg	11%
	Maret	9800 Kg	8930 kg	8%
	April	9800 Kg	8840 kg	9%
	Mei	9800 Kg	8750 kg	10%
	Juni	9800 Kg	8660 kg	11%
	Juli	9800 Kg	8940 kg	8%
	Agustus	9800 Kg	8860 kg	9%
	September	9800 Kg	8750 kg	10%
	Oktober	9800 Kg	8920 kg	8%
	November	9800 Kg	8930 kg	8%
	desember	9800 Kg	8840 kg	9%
Nama usaha	bulan	target	Tercapai	Selisih
Niaga bakti	Januari	16000 Kg	15290 kg	7%
	Februari	16000 Kg	15380 kg	6%
	Maret	16000 Kg	15470 kg	5%
	April	16000 Kg	15580 kg	4%
	Mei	16000 Kg	15390 kg	4%
	Juni	16000 Kg	15480 kg	5%
	Juli	16000 Kg	15570 kg	4%
	Agustus	16000 Kg	15280 kg	7%
	September	16000 Kg	15390 kg	7%
	Oktober	16000 Kg	15480 kg	5%
	November	16000 Kg	15580 kg	4%
	desember	16000 Kg	15370 kg	6%
Nama usaha	bulan	target	tercapai	selisih
Petis raya	Januari	14000 Kg	13290 kg	7%
	Februari	14000 Kg	13380 kg	6%
	Maret	14000 Kg	13450 kg	5%
	April	14000 Kg	13280 kg	7%
	Mei	14000 Kg	13190 kg	8%
	Juni	14000 Kg	13570 kg	4%
	Juli	14000 Kg	13380 kg	6%
	Agustus	14000 Kg	13460 kg	5%
	September	14000 Kg	13570 kg	4%
	Oktober	14000 Kg	13380 kg	6%
	November	14000 Kg	13290 kg	7%
	desember	14000 Kg	13170 kg	8%
Nama usaha	bulan	target	Tercapai	selisih
Berkah jaya	Januari	18000 Kg	17280 kg	7%
	Februari	18000 Kg	17370 kg	6%
	Maret	18000 Kg	17360 kg	6%
	April	18000 Kg	17470 kg	5%
	Mei	18000 Kg	17280 kg	7%
	Juni	18000 Kg	17280 kg	5%

	Juli	18000 Kg	17470 kg	5%
	Agustus	18000 Kg	17360 kg	6%
	September	18000 Kg	17470 kg	5%
	Oktober	18000 Kg	17480 kg	5%
	November	18000 Kg	17290 kg	7%
	desember	18000 Kg	17290 kg	7%

Sumber: UMKM Petis Kecamatan Galis

Berdasarkan dari tabel 1.2 tersebut dapat dilihat target produksi yang belum dicapai oleh setiap UMKM Petis Kecamatan Galis, sehingga perlu adanya perhatian Khuss yang harus dilakukan pada sumber daya manusia.

Berdasarkan pada uraian di atas maka perlu dilakukan penelitian tentang kinerja karyawan dengan judul “Peran Kepuasan Memediasi Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada UMKM Petis Kecamatan Galis Kabupaten Pamekasan

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM Petis Madura kecamatan Galis Kabupaten Pamekasan?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja UMKM Petis Madura kecamatan Galis Kabupaten Pamekasan?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan UMKM Petis Madura kecamatan Galis Kabupaten Pamekasan?
4. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan sebagai mediasi UMKM Petis Madura Kecamatan Galis Kabupaten Pamekasan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM Petis Madura kecamatan Galis Kabupaten Pamekasan.
2. Untuk mengetahui Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja UMKM Petis Madura kecamatan Galis Kabupaten Pamekasan.
3. Untuk mengetahui Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan UMKM Petis Madura kecamatan Galis Kabupaten Pamekasan.
4. Untuk mengetahui Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan sebagai mediasi UMKM Petis Madura Kecamatan Galis Kabupaten Pamekasan.

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 penting disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan, sehingga bisa menjadi acuan dalam mengembangkan usaha khususnya pada UMKM Petis Madura Kecamatan Galis, Kabupaten Pamekasan.

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.