

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia mengalami krisis ekonomi sebanyak tiga kali yang menjadikan sejarah tak terlupakan hingga saat ini bagi bangsa maupun warga Indonesia. Menurut data Kementerian Koperasi Usaha Kecil dan Menengah (KUKM) tahun 2018, jumlah pelaku UMKM sebanyak 64,2 juta atau setara dengan 99,9% dari jumlah pelaku usaha di Indonesia. Keberadaan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) tidak dapat dihapuskan atau dihilangkan dari masyarakat bangsa ini. Karena keberadaannya begitu sangat bermanfaat dalam pendapatan masyarakat. Selain itu juga mampu menciptakan kreatifitas yang sejalur dengan usaha nya untuk mempertahankan dan mengembangkan unsur-unsur tradisi dan kebudayaan masyarakat setempat. Pada sisi lain, UMKM sendiri dapat menyerap tenaga kerja dalam jumlah dan skala yang besar mengingat jumlah penduduk indonesia yang besar sehingga dengan adanya UMKM ini dapat mengurangi jumlah pengangguran. Dari sinilah terlihat bahwa keberadaan UMKM yang menggunakan teknologi yang sederhana dan mudah dipahami mampu menjadi sebuah tempat atau wadah bagi masyarakat untuk bekerja. Menteri Perhubungan, Budi Karya menjelaskan bahwa UMKM di indonesia menyerap 96% tenaga kerja dan berkontribusi 60% PDB (Produk Domestik Bruto).

Pengertian UMKM diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia No.20 Tahun 2008 pasal 5 ayat (1), pasal 20, pasal 27 ayat (2), dan pasal 33 tentang UMKM yang menyatakan bahwa usaha mikro adalah usaha produktif

milik orang perorangan atau badan usaha perorangan yang memiliki kriteria usaha mikro sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-Undang tersebut.

Dalam Undang-Undang tersebut, kriteria digunakan untuk mendefinisikan UMKM seperti yang tercantum dalam pasal 6 adalah nilai kekayaan bersih atau nilai aset tidak termasuk tanah dan bangun tempat usaha atau hasil penjualan tahunan, dengan kriteria sebagai berikut : a) usaha mikro adalah unit usaha yang memiliki aset paling banyak Rp. 50 juta tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha dengan hasil penjualan paling besar Rp.300 juta. b) usaha kecil, dengan nilai aset lebih dari Rp.50 juta sampai dengan paling banyak Rp. 500 juta tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp. 300 juta hingga maksimum Rp. 2,5 miliar, c) usaha menengah adalah perusahaan dengan nilai kekayaan bersih lebih dari Rp. 500 juta hingga paling banyak Rp. 10 miliar hasil penjualan tahunan di atas Rp. 2,5 miliar sampai paling tinggi Rp. 50 miliar.

Badan Pusat Statistik juga mengelompokkan besar atau kecilnya suatu industri berdasarkan pada banyaknya jumlah tenaga kerja yang dimiliki. Dalam hal ini sektor industri pengolahan dibagi menjadi 4 kelompok industri berdasarkan jumlah tenaga kerja yaitu : industri besar memiliki jumlah tenaga kerja lebih dari 100 orang, industri sedang memiliki jumlah tenaga kerja antara 20-99 orang, industri kecil memiliki jumlah tenaga kerja 5-19 orang, industri rumah tangga memiliki jumlah tenaga kerja 1-4 orang.

Teknologi juga sama halnya dengan UMKM yang memiliki perkembangan yang cukup pesat, dalam kehidupan manusia saat ini tidak bisa lepas dari kemajuan teknologi yang sudah berkembang. Keberadaan teknologi telah mempengaruhi masyarakat dan lingkungan sekitarnya seiring dengan perkembangan zaman, dimana dengan adanya perkembangan teknologi ini mampu membantu dalam berbagai pekerjaan disetiap harinya.

Sejalan dengan perkembangan zaman dan teknologi pun semakin maju. Perkembangan teknologi saat ini tidak hanya melahirkan informasi global tetapi

juga melahirkan media informasi dan telekomunikasi yang tidak mengenal batas waktu dan ruang. Pengaruh global juga dirasakan pada bidang ekonomi dan manajemen yang sangat berkaitan dengan teknologi, yakni dengan munculnya peralatan-peralatan teknologi canggih yang memudahkan usaha manusia dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas untuk menghadapi persaingan diantara perusahaan.

Menurut KBBI, kata teknologi mengandung arti yaitu metode ilmiah untuk mencapai tujuan praktis, ilmu pengetahuan terapan atau keseluruhan sarana untuk menyediakan barang-barang yang diperlukan bagi kelangsungan dan kenyamanan hidup manusia. Salah satu dari perkembangan teknologi yaitu aplikasi komputer yang digunakan dalam setiap jenis aktivitas yang ada di dalam perusahaan yang memudahkan bagi setiap karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Peranan teknologi informasi terhadap kemajuan suatu perusahaan sudah tidak diragukan lagi, dengan dukungan informasi yang baik maka sebuah perusahaan akan memiliki berbagai keunggulan kompetitif agar mampu bersaing dengan perusahaan lain. Oleh karena itu, Sebagian besar perusahaan berani menerapkan teknologi informasi tersebut dalam menjalankan kegiatan operasionalnya.

Bima N Zain Café, Lounge, Kitchen merupakan salah satu café dari sekian banyak café yang berada di wilayah Kabupaten Bangkalan. Café ini sudah berdiri sejak 2 tahun dan memiliki pelanggan yang cukup banyak dimulai dari masyarakat kalangan menengah kebawah sampai masyarakat menengah atas, dari anak anak hingga orang dewasa, dari pelajar hingga mahasiswa. Café ini memiliki perkembangan yang cukup pesat, yang menyerap karyawan dari berbagai macam usia yang dari awal mela hanya memiliki 9 karyawan tetapi saat ini telah mencapai 34 orang karyawan dengan fungsi dan tugas nya masingmasing, perluasan dan pelebaran café yang semakin bagus dan memiliki konsep yang berbeda dari café pada umum nya menjadi salah satu nilai tambah dimata masyarakat. Café ini terdiri dari 3 lantai, dimana di setiap lantai nya memiliki fungsi yang berbeda-beda pula.

Di Lantai 1 digunakan untuk menjual berbagai macam jajanan basah dan berbagai macam puding, di lantai 2 digunakan untuk acara *meeting* atau pertemuan yang lebih private, sedangkan di lantai 3 atau rooftop digunakan untuk café atau tempat untuk bersantai.

Di Setiap harinya usaha ini selalu mendapat pesanan makanan, kue maupun reservasi tempat yang cukup banyak untuk kalangan cafe di wilayah Bangkalan ini, terlebih lagi di waktu *weekend* pelanggan bisa melebihi kapasitas daya tampung tempat ini, banyak keluarga yang memilih menghabiskan waktunya ditempat tersebut. Café ini dibagi menjadi 2 shift di setiap harinya, shift 1 dimulai dari jam 07.00-15.00, shift 2 dimulai dari jam 15.00-23.00 WIB. Apabila di waktu weekend akan ada karyawan yang melakukan jam kerja tambahan atau lembur, hal ini merupakan kebijakan yang diambil untuk mengantisipasi terjadinya pelanggan yang membludak agar tetap teratasi dengan bagus tanpa adanya keluhan dari pelanggan. Usaha ini juga selalu melakukan briefing di setiap pergantian shift dan untuk shift 2 melaporkan kejadian hari ini dan menginformasikan bahan yang perlu disiapkan untuk keesokan harinya, hal ini dilakukan agar tidak ada terjadi miskomunikasi saat jam operasional berlangsung.

Tabel 1.1 Pembagian kerja

No.	Pembagian Kerja	Jumlah Pegawai
1.	Konsultan	2
2.	Leader	1
3.	Cashier	2
4.	Kitchen	14
5.	Bar	3
6.	Runner	4
7.	Server	4
8.	Gudang	1

Hal ini menunjukkan bahwa UD Bima N Zain memiliki struktur kerja yang jelas dan terbagi sesuai bagiannya. Dari adanya pembagian kerja tersebut

karyawan akan lebih spesifik untuk mengetahui tugas dan tanggung jawabnya masing – masing serta dapat memaksimalkan tugas nya.

Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya Bima N Zain Café, Lounge, Kitchen menggunakan sistem kehadiran *finger print* untuk mengetahui dan mengontrol disiplin kerja para karyawannya. *Finger print* sendiri adalah mesin kehadiran menggunakan sidik jari sebagai material kontrol pada masing-masing karyawan dimana sidik jari setiap orang tidak sama. *Finger print* merupakan sistem kehadiran cek kehadiran karyawan yang cukup modern untuk merekam jam masuk dan jam pulang karyawan, dengan diterapkan sistem kehadiran ini karyawan tidak bisa lagi menitip cek kehadiran kepada pihak lain, karena alat ini hanya bisa merekam sidik jari karyawan yang bersangkutan. Oleh karena itu, dengan sistem tersebut kehadiran setiap karyawan tidak dapat dimanipulasi dan jauh lebih mudah dalam penggunaannya dibandingkan dengan pencatatan lainnya.

Efisiensi juga menjadi dasar pertimbangan dalam penggunaan sistem kehadiran *finger print* pada Bima N Zain, alat ini sangat membantu perusahaan dalam rangka menghemat waktu, tenaga, sekaligus menjamin keamanan dan kemudahan, khususnya karyawan yang bertugas dalam mencatat, merekap serta melaporkan dan mengevaluasi tingkat disiplin kerja karyawan.

Tabel 1.2 Keterlambatan, Jumlah Libur dan Jumlah Hari Kerja

NO.	NAMA	POSISI	11 Agustus – 10 September			11 September – 10 Oktober			11 Oktober – 11 November		
			TT	JL	JK	TT	JL	JK	TT	JL	JK
1.	Taufik	Leader	6	5	26	28	4	27	26	4	26
2.	Hafid	Server	120	4	27	110	4	27	216	4	26
3.	Aldin	Server	R	4	27	31	4	27	R	4	26
4.	Ihan	Server	30	4	27	31	4	27	122	4	26
5.	Silvi	Server	11	5	26	R	4	27	10	4	26
6.	Bram	Bar	170	5	26	100	4	27	317	4	26
7.	Ricky	Bar	47	4	27	28	4	27	35	4	26
8.	Kiki	Bar	110	5	26	74	4	27	43	4	26
9.	Sitiyah	Kitchen	164	0	31	R	0	30	R	0	31
10.	Lyla	Kitchen	244	4	27	581	5	27	92	4	27
11.	Farida	Kitchen	-	-	-	-	-	-	52	2	29
12.	Yuliatin	Kitchen	-	-	-	-	-	-	55	4	27
13.	Faruk	Kitchen	19	5	26	R	4	26	R	4	27
14.	Karim	Kitchen	287	0	31	74	1	29	50	1	30
15.	Gaffar	Kitchen	144	0	31	381	1	29	51	0	31
16.	Riska	Kitchen	R	4	27	R	4	26	R	4	27
17.	Yanto	Kitchen	57	4	27	82	4	26	26	3	28
18.	Andre	Kitchen	16	4	27	337	3	27	69	3	28
19.	Nanik	Kitchen	5	5	26	-	-	-	-	-	-
20.	Rifky	Kitchen	-	-	-	-	-	-	81	2	29
21.	Fanda	Kitchen	-	-	-	-	-	-	53	2	29
22.	Adi	Runner	4	5	26	-	-	-	-	-	-
23.	Ali	Runner	-	-	-	-	-	-	78	1	30
24.	Fuad	Runner	43	5	26	65	4	26	95	4	27
25.	Vicky	Runner	70	5	26	212	4	26	57	4	27
26.	Haqi	Runner	-	-	-	-	-	-	45	3	28
27.	Diah	Cashier	173	3	28	238	4	26	123	3	26
28.	Novita	Cashier	200	5	26	404	4	26	93	4	27
29.	Rijal	HK	62	4	27	156	4	26	85	3	28
30.	Dimas	HK	57	4	27	187	4	26	109	3	28
31.	Risky	Gudang	-	-	-	-	-	-	28	1	30

Sumber : bagian sumber daya manusia

Tabel di atas menunjukkan bahwa keterlambatan karyawan perusahaan ini mengalami kenaikan di setiap bulannya. Tingginya angka keterlambatan karyawan merupakan sikap dari rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan terhadap perusahaan tempat ia bekerja.

Keterlambatan ini terjadi karena para karyawan merasa kurang nya istirahat setelah bertugas shift 2 yang jam kerja nya dimulai dari jam 15.00 – 23.00 dan dilanjutkan ke esokan hari nya yang dimulai dari jam 07.00 pagi.

Kedisiplinan karyawan sangat penting bagi perusahaan, sehingga pemimpin harus dan peduli memperhatikan karyawan agar dapat meminimalisir hal tersebut. Kondisi ini tentunya dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan siklus yang harus terus terjadi secara terus menerus, hal ini terjadi karena perusahaan harus berkembang untuk mengantisipasi perubahan yang akan terjadi. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya terpenting di setiap perusahaan. Program pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan berbagai cara, antara lain dengan pemberian penghargaan atas prestasi kerja, promosi dan mutasi, pemberian insentif, pengembangan karir, serta pemberian pendidikan dan pelatihan. Salah satu cara yang efektif dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah peraturan dan disiplin yang tinggi oleh setiap karyawan.

Tabel 1.3 Jumlah Pegawai Pendapat Reward

No.	Bulan	Jumlah Pegawai
1.	Agustus – September	2
2.	September – Oktober	4
3.	Oktober – November	4

Berdasarkan tabel pendapatan *reward* di atas dapat dijelaskan bahwa masih terdapat banyak penurunan dan peningkatan kedisiplinan hanya kepada beberapa karyawan. Dari hal tersebut masih dapat dikatakan kurangnya kedisiplinan karyawan meskipun telah di beri sesuatu atau dapat meningkatkan kedisiplinan.

Pendapatan *reward* yang semakin menurun, di karenakan menurut karyawan *reward* (Rp. 100.000) tersebut kurang menggiurkan atau tidak sebanding dengan masuk nya jam kerja yang di nilai terlalu pagi (jam 07.00).

Dengan tuntutan pekerjaan diluar jam kerja yang seharusnya telah usai membuat gaji yang diterima sebesar Rp. 1.200.000 dinilai kurang oleh karyawan juga membuat karyawan merasakan sedikit malas untuk bekerja. Dan permasalahan yang lain yaitu tuntutan target pendapatan per karyawan yang terlalu tinggi juga menjadi beban tambahan, insentif yang di berikan mulai dari kisaran Rp. 100.000 – Rp. 150.000.

Disiplin kerja akan berpengaruh besar pada citra perusahaan. Karena, ketika tingkat disiplin kerja suatu perusahaan itu tinggi maka diharapkan karyawan akan bekerja lebih baik, sehingga produktivitas perusahaan meningkat. Oleh karena itu, kedisiplinan menjadi salah satu hal yang harus diperhatikan dan ditegakkan oleh perusahaan maupun organisasi apabila ingin meningkatkan kinerja karyawannya, karena tanpa dukungan disiplin kerja yang baik kemungkinan kinerja karyawan tidak akan berkembang yang pada akhirnya akan mempersulit perusahaan untuk dapat mewujudkan tujuannya. Rivai (2015) juga mengungkapkan jika kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada sebuah perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat

dicapai, begitu juga sebaliknya.

Untuk membantu karyawan mencapai disiplin kerja yang baik, perusahaan dapat memperhatikan beberapa hal lain seperti, pemberian reward kepada karyawan sebagai bentuk balas jasa atas apa yang telah mereka kerjakan beda dari gaji pokok. Menurut Moorh dan Griffin (2013) reward atau penghargaan meliputi banyak dari perangsang yang disediakan oleh organisasi atau perusahaan untuk karyawan sebagai bagian dari kontrak psikologis. Penghargaan juga memuaskan sejumlah kebutuhan yang berusaha untuk dipenuhi oleh karyawan melalui pilihan mereka atau perilaku sebagai motivasi atau perangsang agar karyawan tepacu untuk lebih baik. Dita Asriani (2015) juga telah membuktikan bahwa disiplin kerja dipengaruhi oleh reward. Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik melakukan penelitian ini yang bertujuan untuk menguji **“Pengaruh Sistem *Finger Print* dan *Reward* Terhadap Disiplin Kerja (Studi pada Karyawan UD Bima N Zain Kecamatan Bangkalan)”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas, maka didapat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah sistem kehadiran *finger print* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan UD Bima N Zain Bangkalan?
2. Apakah *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan UD Bima N Zain Bangkalan.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas, maka didapat tujuan masalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah sistem kehadiran *finger print* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan UD Bima N Zain Bangkalan?
2. Untuk mengetahui apakah reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan UD Bima N Zain Bangkalan?

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberi manfaat yang berguna bagi penulis dan masyarakat, manfaat yang diharapkan sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan untuk mengetahui kondisi yang ada dilingkungan perusahaan, dan juga sebagai bahan untuk memberikan masukan khususnya tentang pengaruh sistem kehadiran *finger print* dan *reward* terhadap disiplin kerja pada karyawan UD Bima N Zain Bangkalan.

2. Bagi Perguruan Tinggi

Hasil penelitian ini menambah pengetahuan keilmuan dan sebagai masukan bagi pengembangan kurikulum khususnya dibidang manajemen konsentrasi sumber daya manusia.

3. Bagi Peneliti

Sebagai wacana dan memperluas wawasan bagi kegiatan ilmu manajemen dalam rangka mengelola sumber daya manusia, sehingga teori yang telah diperoleh dalam bangku perkuliahan dapat diaplikasikan ke dalam perusahaan menjadi rujukan peneliti sebagai bahan kajian.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pengetahuan dan referensi mengenai pengaruh sistem finger print dan reward terhadap disiplin kerja pada karyawan UD Bima N Zain Bangkalan.