

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di Indonesia saat ini sedang giat-giatnya melakukan pembangunan. Pada pelaksanaan pembangunan suatu negara tentunya paling mendasar yaitu pembangunan pada daerah dari suatu negara tersebut. Pemerintah daerah memiliki wewenang luas dalam membangun potensi daerahnya sesuai dengan UU nomor 32 Tahun 2004 (JAP Vol. 1, No. 2, hal 213-220). Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) adalah salah satu potensi yang ada pada tiap daerah memiliki peran penting dalam pembangunan daerah terutama untuk menopang perekonomian daerah.

Merujuk pada data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2018, pencapaian jumlah tenaga kerja mencapai 97% dari total tenaga kerja nasional dengan jumlah pelaku saat ini mencapai 60juta unit usaha. UMKM berperan dalam stabilitas perekonomian melalui terciptanya lapangan pekerjaan, pemerataan jumlah pendapatan dengan pemanfaatan hasil produksi yang ada serta menguasai keahlian atau keterampilan. Dalam meningkatkan perekonomian daerah dapat dilakukan dengan meningkatkan potensi yang ada didaerah tersebut. Kabupaten Bojonegoro memiliki banyak potensi unggulan salah satunya adalah produk makanan dan minuman atau biasa disebut camilan.

Tabel 1.1 Data Jumlah Industri Pengolahan Kabupaten Bojonegoro

No.	Industri	2015	2016	2017	2018
1.	Makanan dan minuman	12.423	12.368	12.188	12.149
2.	Tekstil, kulit, dan alas kaki	987	1.080	1.198	1.337
3.	Barang dari kayu dan hasil hutan	1.156	1.268	1.461	1.506
4.	Kertas dan barang cetak	12	13	14	14
5.	Pupuk kimia dan barang dari karet	71	72	72	72
6.	Semen dan barang galian bukan logam	1.254	1.391	1.428	1.545
7.	Alat angkutan mesin dan logam elektro	596	688	708	757
8.	Barang penunjang lainnya	6.764	6.823	6.984	7.034

Sumber: Badan Pusat Statistik kab. Bojonegoro 2018

Tabel di atas menunjukkan bahwa industri makanan dan minuman menjadi sub kategori yang mempunyai jumlah terbesar yakni 12.149 industri, namun jumlah tersebut menurun dari tahun 2015 sebesar 12.423 industri. Hal ini disebabkan oleh menurunnya kinerja industri makanan dan minuman tersebut sehingga jumlahnya mengalami penurunan dari tahun ke tahun.

Industri makanan dan minuman merupakan suatu organisasi (usaha) dimana manusia berfungsi sebagai faktor produksi utamanya, hal tersebut membuat manajemen dalam organisasi terkait harus senantiasa menjaga dan memelihara performa karyawannya. Oleh sebab itu, usaha yang bergerak dibidang makanan dan minuman sangat membutuhkan sumber daya manusia yang cekatan dan kompeten karena deskripsi pekerjaannya secara langsung berhubungan dengan kualitas penyajian makanan dan minuman itu sendiri kepada konsumen. Faktor internal yang dapat mempengaruhi kinerja yang pertama adalah sumber daya manusia (SDM). Subjek yang menjalankan baik pemilik maupun karyawan tentu perannya sangat penting bagi keberlangsungannya usaha makanan dan

minuman. Meningkatnya kualitas SDM akan berdampak pada peningkatan kinerja usaha tersebut.

Menurut Mathis dan Jackson (2010: 65), Kinerja para karyawan merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasional, bahwa seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka mempengaruhi produktivitas dan kinerja organisasional secara signifikan. Oleh karena itu kinerja karyawan sangat perlu untuk diperhatikan. Dalam sebuah industri, manajemen sumber daya manusia memainkan peranan yang menentukan dalam kehidupan sebuah organisasi, yaitu seberapa baik kinerja sebuah organisasi tersebut, seberapa baik strategi organisasi dapat dilaksanakan, dan seberapa jauh tujuan yang telah ditentukan dapat dicapai.

Kinerja pada dasarnya mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja juga merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan (Simamora, 2012: 327). Untuk meningkatkan kinerja karyawan banyak faktor yang mempengaruhi, misalnya pelatihan, disiplin, pengawasan, dan sebagainya.

Pelatihan mempersoalkan bagaimana cara mendorong semangat dan gairah kerja karyawan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan seluruh kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan. Pengelolaan serta pendayagunaan sumber daya manusia tersebut dilakukan agar dapat membantu perusahaan mencapai tujuan-tujuannya. Lebih jauh lagi, pencapaian tersebut dapat dicapai apabila karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut bekerja secara optimal yang diukur melalui kinerja.

Pelatihan yang dilakukan usaha makanan dan minuman Kabupaten Bojonegoro hanya untuk karyawan baru sehingga pelatihan yang diberikan kurang maksimal dan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Banyak fenomena yang terjadi di usaha makanan dan minuman di Bojonegoro mengenai pelatihan dan kinerja karyawan. Masih rendahnya pelatihan dan kinerja karyawan menyebabkan seringnya menunda pekerjaan serta tidak mampu menyelesaikan tugas tepat waktu; tidak memanfaatkan waktu luang secara baik serta sering lebih mengutamakan hal-hal yang bersifat kontra produktif, seperti mengadakan acara makan bersama di jam kerja (selain jam istirahat), karyawan yang kurang bergairah dalam bekerja menyebabkan produktifitas menurun sehingga berdampak merugikan usaha itu sendiri.

Pelatihan kerja sangat penting bagi karyawan agar dapat lebih menguasai pekerjaan yang diembannya dan sebagai upaya untuk mempersiapkan para tenaga kerja dalam menghadapi tugas pekerjaan yang dianggap belum menguasai serta sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan. Langkah ini untuk menghindari kemungkinan terburuk dalam kemampuan dan tanggung jawab bekerja sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan lebih efektif dan efisien serta mampu meningkatkan kinerja.

Pelatihan kerja adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan (Kaswan, 2011:2). Tujuan dilakukannya pelatihan kerja adalah untuk memperbaiki kinerja karyawan yang tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan. Jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu proses peningkatan pengetahuan dan keahlian untuk memperbaiki kinerja karyawan, dengan memperbaiki keahlian karyawan yang kurang baik menjadi lebih baik.

Selain pelatihan kerja perusahaan juga dapat menetapkan disiplin kerja untuk memaksimalkan kinerja dari karyawan. Pada hakikatnya kedisiplinan dianggap sebagai bentuk pelatihan yang baik. Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin seorang pekerja maka akan semakin tinggi produktivitas yang dapat dicapai oleh karyawan. Tanpa disiplin yang baik dari pekerja, maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seorang . Hal yang ini mendorong gairah kerja, dan semangat kerja, sehingga terwujudnya tujuan organisasi. Karena kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan satu organisasi dalam mencapai tujuan.

Permasalahan mengenai tingkat kedisiplinan karyawan usaha makanan dan minuman di Bojonegoro sebagian karyawan disiplin, tetapi ada juga yang tidak disiplin seperti kurangnya kesadaran tentang jam masuk kerja. Sering ditemui karyawan yang terlambat masuk kerja, dari jam masuk pukul 07.00 namun ada karyawan yang baru datang pukul 07.30-08.00. Hal tersebut disebabkan oleh beberapa faktor (kelalaian dari diri sendiri, adanya urusan keluarga seperti mengurus anak terlebih dahulu). Kurangnya tingkat kedisiplinan bagi karyawan, sehingga ada beberapa karyawan yang menunda-nunda waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kurangnya disiplin tidak sengaja dapat dimaklumi oleh pemilik usaha, tapi setiap karyawan harus memiliki kesadaran masing-masing dalam melaksanakan tugas, hali ini dapat mengakibatkan rendahnya kinerja jika disiplin karyawan tidak semangat dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

Disiplin suatu perusahaan sangat dibutuhkan, karena hal ini berpengaruh terhadap efektivitas dan efisiensi terhadap tujuan organisasi. Pengertian dari disiplin kerja itu sendiri lebih tepatnya diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku,

dan perubahan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak.

Pendisiplinan karyawan adalah bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan karyawan yang lain serta meningkatkan kinerjanya (Sigian, 2011: 230). Ada beberapa hal yang berkaitan dengan kedisiplinan, salah satunya adalah pelanggaran karyawan didalam perusahaan. Pelanggaran dapat diminimalis dengan cara memberlakukan beberapa standar atau aturan perusahaan yang harus ditaati oleh semua karyawan. Hal ini bertujuan untuk mendorong disiplin diri para karyawan. Dengan cara ini diharapkan para karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan karena paksaan melainkan muncul dari individu masing-masing.

Disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan oleh setiap dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi. Penerapan disiplin bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan disamping itu perlu didukung dengan pengawasan kerja bagi karyawan agar dapat disiplin dalam melakukan pekerjaannya.

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan merupakan panutan oleh karyawannya. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi terciptanya disiplin kerja karyawan yang baik yaitu penerapan pengawasan. Pengawasan merupakan salah satu cara pimpinan untuk mempersatukan sumber daya dan mengatur orang-orang dalam pola yang sedemikian rupa sehingga mereka dapat berkerja dengan baik untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam berkerja para karyawan memiliki keterbatasan kemampuan dalam memahami pekerjaan sehingga dapat menyebabkan terjadinya kesalahan baik disengaja ataupun tidak disengaja. Untuk mengantisipasinya, suatu perusahaan yang bersangkutan perlu melaksanakan pengawasan dengan baik agar operasional perusahaan dapat berjalan dengan lancar. Pengawasan mempunyai peran penting bagi karyawan karena baik buruknya karyawan berkerja tergantung dari bagaimana mengawasi cara kerja karyawannya dan mendekati para karyawan agar mereka melaksanakan pekerjaan dengan baik atau tidak dalam berkerja.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti di sejumlah usaha makanan dan minuman di kabupaten Bojonegoro, bahwa pengawasan yang dilakukan oleh pemilik usaha terhadap karyawan masih kurang efektif, tidak menetapkan standar waktu untuk mengukur kinerja karyawan. Pemilik usaha kurang tegas dalam memberikan peringatan dan sanksi apabila ada karyawan yang melakukan kesalahan atau penyimpangan. Pengawasan juga tidak dilakukan setiap hari sehingga masih ada karyawan yang melakukan kesalahan dan juga malas-malasan dalam bekerja.

Pengawasan kerja merupakan tindakan atau kegiatan yang dilakukan oleh pemilik usaha untuk mengetahui apakah jalannya pekerjaan dan hasilnya sudah sesuai dengan rencana. Hasibuan (2009:242) mengatakan bahwa pengawasan kerja dapat didefinisikan sebagai proses penentuan, apa yang harus dicapai yaitu standar, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan apabila perlu melakukan perbaikan-perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana yaitu selaras dengan standar. Kinerja juga dipengaruhi oleh tingkat pengawasan pada saat jam kerja berlangsung. Pengawasan kerja yang

tidak optimal dapat memungkinkan karyawan bertindak semaunya sendiri bahkan bisa melakukan pelanggaran yang bertentangan dengan aturan yang berlaku di perusahaan (Handoko, 2012: 361).

Berdasarkan permasalahan diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian di UMKM makanan dan minuman yang ada di kabupaten Bojonegoro, dengan judul “PENGARUH PELATIHAN, DISIPLIN, DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA UMKM MAKANAN DAN MINUMAN DI BOJONEGORO)”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka perumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM makanan dan minuman di Bojonegoro?
2. Apakah disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM makanan dan minuman di Bojonegoro?
3. Apakah pengawasan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM makanan dan minuman di Bojonegoro?
4. Apakah pelatihan, disiplin, dan pengawasan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan UMKM makanan dan minuman di Bojonegoro?
5. Dari variabel pelatihan, disiplin, dan pengawasan manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan UMKM makanan dan minuman di Bojonegoro?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan, adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan UMKM makanan dan minuman di Bojonegoro.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan UMKM makanan dan minuman di Bojonegoro.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan UMKM makanan dan minuman di Bojonegoro.
4. Untuk mengetahui apakah pelatihan, disiplin, dan pengawasan mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan UMKM makanan dan minuman di Bojonegoro.
5. Untuk mengetahui manakah yang dominan secara positif dan signifikan antara pelatihan, disiplin, dan pengawasan terhadap kinerja karyawan UMKM makanan dan minuman di Bojonegoro.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengevaluasi kekurangan yang ada pada tingkat kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh pelatihan, disiplin, dan pengawasan.

2. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini dapat menambah kepustakaan dalam bidang ilmu pengetahuan khususnya di bidang ekonomi dan sebagai bahan rujukan untuk penelitian selanjutnya.

3. Bagi Peneliti

Sebagai media penerapan teori yang diperoleh dari perkuliahan pada dunia nyata dan juga melatih diri dalam menganalisis permasalahan berikut pemecahannya. Dan juga menambah wawasan dan pengetahuan peneliti dibidang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Serta sebagai pemenuhan persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan Strata 1 difakultas ekonomi dan bisnis Universitas Trunojoyo Madura.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi untuk mengadakan penelitian berkaitan dengan disiplin kerja, terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dalam perusahaan berikutnya yang akan diteliti.