

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pada dasarnya setiap UMKM yang didirikan mempunyai harapan bahwa di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup usaha dan menginginkan terciptanya produktivitas yang tinggi dalam setiap bidang kegiatan yang ada. Agar terwujudnya kegiatan operasi sebuah usaha maka pengusaha tersebut memerlukan beberapa faktor produksi yaitu alam, tenaga kerja, modal, dan keahlian. Diantara keempat faktor tersebut tidak dapat berdiri sendiri, melainkan harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Diantara keempat faktor tersebut faktor tenaga kerja atau manusia merupakan hal yang terpenting karena manusia merupakan pemakai dan penggerak serta penentu segala aktivitas yang ada di dalam UMKM. Oleh karena itu keberadaan suatu UMKM yang berbentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia yang ada. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada UMKM.

Setiap UMKM mengharapkan agar semua karyawan dapat terlibat dalam setiap kegiatan yang ada. Sehingga karyawan dapat memberikan prestasi kerja yang baik dalam bentuk produktivitas kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan UMKM sebelumnya. Produktivitas dapat diartikan sebagai suatu sikap mental yang mempunyai semangat untuk bekerja keras dan keinginan untuk meningkatkan prestasi. Sikap mental dapat

berupa kerukunan bekerja, disiplin dalam bekerja maupun keinginan untuk menambah pengetahuan. Mengingat pentingnya disiplin dalam bekerja sebagai salah satu cara untuk merealisasikan tujuan UMKM, yang sekaligus meningkatkan daya saing UMKM.

Perkembangan Koperasi dan UMKM terus mengalami peningkatan mendekati 99,89% terhadap unit usaha di Indonesia. Menurut Syarif Hasan, Menteri Koperasi dan UMK seperti dilansir sebuah media massa, bila tahun lalu yakni tahun 2009 jumlah UMKM berkisar 52,8 juta unit maka pada tahun 2011 sudah bertambah menjadi 55,2 juta unit dimana setiap UMKM rata-rata menyerap 3-5 tenaga kerja. Dengan adanya penambahan sekitar 3 juta unit, maka tenaga kerja yang terserap bertambah 15 juta orang. Pengangguran diharapkan menurun dari 6,8% menjadi 5% dengan pertumbuhan UMKM tersebut. Berdasarkan kontribusi tersebut Koperasi dan UMKM dapat menjadi penggerak ekonomi bangsa Indonesia<sup>1</sup>.

Menurut Kementerian Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (Menekop dan UKM), bahwa yang dimaksud dengan Usaha Kecil (UK), termasuk Usaha Mikro (UMi), adalah entitas usaha yang mempunyai memiliki kekayaan bersih paling banyak Rp 200.000.000, tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha, dan memiliki penjualan tahunan paling banyak Rp 1.000.000.000. Sementara itu, usaha Menengah (UM) merupakan entitas usaha milik warga negara Indonesia yang memiliki kekayaan bersih lebih besar dari Rp 200.000.000 s.d. Rp 10.000.000.000, tidak termasuk tanah dan bangunan<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup>Munandar Aris, *Peran UMKM dalam Pertumbuhan Ekonomi Bangsa Indonesia*, (<http://uin.malang.ac.id/index.php>, 2011), diakses tanggal 20 November 2012

<sup>2</sup>Anonimous, *op.cit*, hal 7

Batasan mengenai skala usaha menurut BPS (yaitu berdasarkan kriteria jumlah tenaga kerja) yang mulai dicoba di lingkungan Menperindag yaitu:

- a. Industri dan Dagang Mikro (ID-Mikro) : 1-4 orang
- b. Industri dan Dagang Kecil (ID-Kecil) : 5-19 orang
- c. Industri dan dagang Menengah (ID-Menengah) : 20-99 orang
- d. Industri dan Dagang Besar (ID-Besar) : 100 orang ke atas.

Produktivitas merupakan faktor yang sangat penting dalam mempertahankan dan mengembangkan suatu organisasi. Melalui pendekatan produktivitas suatu organisasi akan timbul dan berkembang sehingga dapat bersaing baik dalam lingkup domestik maupun dalam lingkungan internasional serta dapat memberikan kontribusi sosial yang layak kepada masyarakat. Karena dengan demikian kesejahteraan dapat ditingkatkan sampai pada tingkat penggunaan faktor-faktor produksi yang jumlahnya sama. Namun demikian meningkatkan produktivitas tidak akan dapat tercapai secara langsung, melainkan hanya bisa dicapai melalui perubahan perilaku faktor-faktor produksinya.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas diantaranya sikap mental, disiplin kerja, motivasi kerja, pendidikan, penghasilan, fasilitas kerja, jaminan sosial.<sup>3</sup>

Kedisiplinan merupakan salah satu faktor pendorong utama bagi pekerjaan, ketaatan yang dituntut merupakan ketaatan yang bersifat positif, dimana harus ada pikiran dan keselarasan dengan tujuan, visi, dan misi UMKM. Namun pada kenyataan masih banyak karyawan UMKM yang kurang disiplin,

---

<sup>3</sup>Sedarmayanti, *Jurnal LIPI*, 2001, hal 71

sehingga membawa dampak yang tidak baik bagi pelanggan. Disiplin kerja itu sendiri adalah mengerjakan sesuatu yang sesuai dengan rencana dan tepat pada sasaran yang ingin dicapai. Disiplin berarti berada pada koridor yang telah ditetapkan, seperti lamanya waktu kerja, dimulai dan berakhir jam berapa, begitu pula dengan rangkaian kerja lainnya. Ketidaksiplinan akan berdampak pada hasil kerja yang tidak maksimal sehingga proses pencapaian tujuan pun terhambat. Hal ini akan dapat mengakibatkan pada penurunnya daya saing UMKM itu sendiri. Ketidaksiplinan juga berakibat pada pemborosan waktu, tenaga, biaya dan dapat berakibat pada penurunan produktivitas kerja karyawan.

Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri dari karyawan, pelaksanaan yang teratur akan dapat meningkatkan kesungguhan tim dalam bekerja pada sebuah organisasi serta tindakan disiplin menuntut standar-standar yang ditentukan. Tindakan disiplin yang dilaksanakan secara tidak benar adalah destruktif bagi karyawan dan organisasi.

Untuk mempersiapkan SDM koperasi dan meningkatkan daya saing, Kementerian Koperasi dan UKM membuat program edukasi khusus. Selama ini koperasi menghadapi masalah ketidaksiplinan anggota sehingga perlu ada pendidikan bagi anggota, meski pihak koperasi telah mengupayakan program edukasi, namun juga mendorong koperasi untuk melakukan dan meneruskan kegiatan serupa secara mandiri. Pada dasarnya koperasi sangat potensial menjadi solusi dalam menghadapi masalah apapun, namun untuk itu koperasi harus memenuhi syarat soliditas agar mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas produk.<sup>4</sup>

Oleh karena itu tindakan disiplin haruslah tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan yang bijaksana. Dengan terbentuknya atau terciptanya disiplin yang tinggi maka akan mendukung tercapainya tujuan UMKM.

---

<sup>4</sup>"Hadapi ACFTA Pemerintah Siapkan Edukasi Anggota Koperasi" Harian Republika, 30 Maret 2010

Keberhasilan diterapkannya disiplin yang tinggi dalam suatu organisasi atau UMKM tidak lepas dari kemampuan pimpinan dalam menegakkan peraturan-peraturan yang ada di dalam UMKM. Faktor pertama yang mempengaruhi produktivitas adalah kedisiplinan yang optimal hanya dapat tercapai dengan adanya kemampuan dan dukungan dari segenap potensi yang ada di dalam suatu organisasi atau UMKM tersebut. Dalam hal ini disiplin dapat ditegakkan atas kerjasama dan kesadaran yang tinggi dari para karyawan atau sumber daya manusia yang ada di dalam UMKM.

Faktor kedua yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah motivasi. Adanya motivasi untuk bekerja akan mendorong karyawan koperasi untuk lebih giat bekerja dan bekerja dengan hasil yang sebaik-baiknya. Motivasi kerja karyawan yang satu dengan motivasi kerja karyawan kerja yang lain pasti berbeda-beda. Untuk itu diperlukan peran serta manajer untuk mengetahui sampai sejauh mana motivasi karyawannya. Dengan demikian maka manajer koperasi dapat mendorong karyawannya untuk bekerja lebih baik, sehingga dengan demikian perlu pemahaman manajer koperasi untuk memahami karakteristik masing-masing karyawan.

Faktor ketiga adalah tingkat pendidikan karyawan, pada umumnya tingkat pendidikan karyawan bervariasi. Ada karyawan yang mempunyai pendidikan lebih tinggi, ada pula yang rendah. Karyawan yang pendidikannya lebih tinggi biasanya mempunyai produktivitas yang lebih tinggi pula. Hal ini juga terjadi pada karyawan koperasi. Pendidikan menjadi syarat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Pendidikan karyawan pada umumnya masih belum merata.

Faktor yang keempat adalah penghasilan atau imbalan jasa. Apabila penghasilan yang diterima setiap karyawan sesuai dengan prestasi kerjanya maka setiap karyawan akan mendapat penghasilan tingkatan produktivitas kerja mereka. Dengan adanya penghasilan yang cukup baik karyawan menjadi lebih bersemangat dan rajin bekerja. Kita ketahui banyak UMKM yang belum memberikan upah pada karyawannya sesuai dengan kerja mereka, sehingga banyak karyawan UMKM yang tidak produktif dalam bekerja yang menyebabkan UMKM kurang berkembang. Selain itu rendahnya gaji karyawan UMKM juga disebabkan oleh kapasitas usaha.

Faktor kelima adalah sarana atau fasilitas kerja. Dengan adanya sarana dan fasilitas yang baik maka setiap karyawan akan lebih cepat dan nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga karyawan tidak membuang waktu yang banyak dalam melakukan tugas dan kewajibannya. Berbeda dengan badan usaha lain biasanya UMKM karena kapasitas modalnya kecil maka ketersediaannya sarana atau fasilitas kerjanya juga sangat terbatas, sehingga produktivitas kerja karyawannya juga terhambat.

Faktor yang keenam adalah jaminan sosial. Jaminan sosial disini meliputi jaminan keselamatan kerja, jaminan kesehatan dan jaminan hari tua dan jaminan sosial yang lain. Dengan adanya jaminan sosial tersebut maka karyawan akan lebih berkonsentrasi pada pekerjaannya tanpa harus memikirkan bagaimana mencari penghasilan tambahan lain yang menyebabkan terkendalanya kerja mereka untuk membiayai jaminan hari tua, kesehatan dan keselamatan kerjanya. Dalam keadaan yang demikian maka produktivitas kerja karyawan UMKM dapat meningkat. Pemberian jaminan sosial oleh koperasi jumlahnya masih

sangat terbatas biasanya hanya koperasi yang telah maju yang memberikan jaminan sosial ini. Secara umum dengan ketiadaan jaminan sosial bagi karyawan UMKM menyebabkan produktivitas kerja UMKM belum memperlihatkan kenaikan.

Di tengah persaingan dunia usaha sekarang ini, merupakan sebuah prestasi tersendiri bagi UMKM yang tetap bertahan dan berkembang selama belasan bahkan puluhan tahun. Dalam rangka mengembangkan kegiatan usahanya UMKM yang tergabung dalam Koperasi Industri Kayu dan Meubel Jakarta Timur. Tidak terlepas dari permasalahan-permasalahan yang dihadapi UMKM pada umumnya. Berdasarkan pengamatan, produktivitas kerja karyawan masih belum maksimal karena penerapan disiplin kerja pada karyawan masih kurang baik. Masih banyak karyawan yang bekerja hanya setengah hari saja dan ada juga karyawan yang bekerjanya hanya sekedar menyelesaikan tugas tanpa memperhatikan baik dan buruk hasil pekerjaannya. Oleh karena itu penerapan disiplin kerja pada produksi ini harus dilakukan dengan benar yaitu dengan adanya pemahaman disiplin kerja oleh semua karyawan.

Hasil wawancara dengan Bapak Sri Tody Kurnianto selaku sekretaris Koperasi industri kayu dan mebel (KIKM) Jakarta Timur sebagian besar dari pengusaha yang tergabung dalam KIKM mengalami masalah dalam produktivitas. Bentuk pelanggaran yang umumnya dilakukan oleh karyawan adalah bekerja pada saat sedang diawasi oleh atasan saja, sedikit bekerja ketika atasannya tidak ada di tempat dan terlalu banyak istirahat dalam bekerja. Hal ini yang menyebabkan hasil kerja karyawan kurang optimal serta target pekerjaan yang

telah ditetapkan tidak dapat tercapai sehingga menghambat pencapaian tujuan UMKM. Ketika disiplin meningkat produktivitas akan membaik. Disiplin kerja sepatutnya menjadi hal yang terpenting dalam perkembangan usaha meubel, karena dengan disiplin kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Untuk itu sangat diperlukan keseriusan bagi karyawan untuk merubah perilakunya. Banyak faktor yang mempengaruhi penyebab terhambatnya produktivitas yang dilakukan oleh karyawan, namun penyebab utamanya adalah perilaku disiplin.

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penulis tertarik untuk mengangkat dan mengulas permasalahan tersebut dengan penelitian yang berjudul : HUBUNGAN ANTARA DISIPLIN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Pengusaha Meubel Anggota Koperasi Industri Kayu Dan Meubel Jakarta Timur)

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan dapat diidentifikasi masalah yang ada sebagai berikut.

1. Adakah terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada pengusaha meubel di KIKM Jakarta Timur?
2. Adakah terdapat hubungan antara motivasi dengan produktivitas kerja karyawan pada pengusaha meubel di KIKM Jakarta Timur?

3. Adakah terdapat hubungan antara tingkat pendidikan karyawan dengan produktivitas kerja karyawan pada pengusaha meubel di KIKM Jakarta Timur?
4. Adakah terdapat hubungan antara tingkat penghasilan dengan produktivitas kerja karyawan pengusaha meubel di KIKM Jakarta Timur?
5. Adakah terdapat hubungan antara fasilitas kerja dengan produktivitas kerja karyawan pengusaha meubel di KIKM Jakarta Timur?
6. Adakah terdapat hubungan antara jaminan sosial dengan produktivitas kerja karyawan pengusaha meubel di KIKM Jakarta Timur?

### **C. Pembatasan Masalah**

Dari berbagai permasalahan yang telah diidentifikasi di atas, karena keterbatasan pengetahuan peneliti maka penelitian ini hanya dibatasi pada masalah hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada pengusaha meubel di KIKM Jakarta Timur.

### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah di atas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada pengusaha meubel di KIKM Jakarta Timur.

## **E. Kegunaan Penelitian**

### **1. Kegunaan Teoretis**

- a. Mengembangkan wawasan tentang pentingnya memperhatikan tingkat disiplin kerja yang dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, khususnya pada Koperasi Industri Kayu dan Meubel di Jakarta Timur.
- b. Sebagai bahan referensi yang dapat digunakan untuk mengetahui gambaran mengenai ada tidaknya hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja.
- c. Sebagai bahan pertimbangan dan input yang relevan bagi penelitian di masa yang akan datang.

### **2. Kegunaan Praktis**

- a. Sebagai bahan pertimbangan dan input bagi Koperasi Industri Kayu dan Meubel di Jakarta Timur untuk mengambil langkah-langkah yang lebih baik lagi dalam upaya memperhatikan disiplin kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja.
- b. Memberikan masukan bagi pengusaha untuk meningkatkan disiplin kerja, sehingga akan berdampak positif pada peningkatan produktivitas kerja.