

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

UMKM adalah suatu usaha yang dimiliki dan dikelola oleh perorangan atau dimiliki oleh sekelompok kecil dengan jumlah kekayaan dan pendapatan tertentu menurut UU No. 20 Tahun 2008. Berdasarkan data yang dimiliki oleh Bank Indonesia yang dipublikasi pada buku profil Bisnis Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) yang diterbitkan pada tahun 2015, menyatakan bahwa UMKM yang berada di Indonesia memiliki proporsi sebesar 99,99 persen dari total keseluruhan pelaku usaha yang ada (Sarwono, 2015). Kegiatan usaha pada umumnya didirikan dengan tujuan meningkatkan modal, meningkatkan aset, dan lain sebagainya. Dengan itu maka dapat dilihat bahwa minat masyarakat dalam keinginan untuk meningkatkan perekonomiannya sangatlah besar.

Pada saat ini, Indonesia menjadikan UMKM sebagai salah satu prioritas dalam membangun perekonomian nasional. Dengan adanya UMKM dapat membantu pemerintah dalam mengurangi masalah mengenai kesenjangan ekonomi di antar golongan ataupun antar pelaku usaha. Selain itu juga dapat berperan dalam menangani masalah pengangguran yang ada di Indonesia dengan memberikan lapangan kerja baru. Perkembangan UMKM yang cukup pesat merupakan suatu fenomena yang menarik untuk dikaji di era globalisasi saat ini terutama dalam aspek sumber daya manusianya. UMKM ini bisa tumbuh sesuai minat masyarakat yang semakin banyak sehingga para pengusaha tersebut dapat memiliki keinginan untuk memiliki sebuah bisnis yang dapat mengangkat ekonominya. Salah satu UMKM yang banyak diminati oleh para pembisnis adalah UMKM yang bersifat oleh-oleh atau makanan khas dari suatu daerah.

Pada tahun 2014, berdirinya UMKM Tape 25 Prajekan yang merupakan salah satu industri oleh-oleh yang berada di Kabupaten Bondowoso. Usaha tersebut berlokasi di Jl. Pabun, Loji, Walidono, Kec. Prajekan, Kabupaten

Bondowoso berjarak sekitar 24kilometer dari pusat Kota. Lokasi dari usaha tersebut berjarak sekitar 1kilometer dari jalan utama namun usaha tersebut ramai di datangi oleh konsumen, karena pemasaran yang mereka lakukan sangatlah baik serta mereka mengutamakan kepuasan konsumen. Lokasinya yang sudah ada di *google map* memudahkan konsumen untuk menuju “Tape 25 Prajekan”.

Hal terpenting yang dijadikan prioritas oleh pemilik UMKM tersebut ialah kualitas dari Tape tersebut. Maka dari itu Kinerja karyawan sangatlah berpengaruh dalam pembuatan Tape tersebut. Dengan kinerja karyawan yang baik maka tape yang dihasilkan memiliki kualitas yang baik. Sehingga manajemen pengelola usaha tersebut perlu melakukan sebuah evaluasi tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan agar pihak manajemen dapat meningkatkan kualitas tape yang dihasilkan sehingga konsumen dapat meningkat.

Kinerja menjadi bagian yang sangat penting dalam suatu lembaga dan menginginkan karyawan dapat bekerja secara maksimal sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Tanpa adanya kinerja yang baik dari karyawan, sebuah keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan akan sulit dicapai. Pada dasarnya kinerja sendiri meliputi sikap, mental dan perilaku karyawan yang memiliki pandangan mengenai pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas dari sebelumnya. Seorang karyawan dapat memperoleh prestasi kerja, apabila kinerja yang dihasilkan sesuai ataupun melebihi standar perusahaan, baik kualitas maupun kuantitas (Supatmi dkk, 2012).

Kinerja karyawan sendiri menjadi salah satu pondasi utama di dalam perusahaan. Semakin tinggi kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan maka semakin bagus juga kualitas karyawan dan produk yang dimiliki perusahaan tersebut (Fajria, 2022). Dalam menjalankan kegiatan yang ada di perusahaan salah satu faktor penentu dalam mencapai keberhasilan adalah sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat memberikan

kontribusi besar bagi keberhasilan sebuah perusahaan dibandingkan faktor lainnya seperti modal, bahan baku atau mesin.

Kinerja memiliki peran penting dalam membantu manajer untuk mengidentifikasi permasalahan dari berbagai macam tantangan yang ada. Perusahaan tidak selalu menekankan level kinerja setinggi mungkin kepada karyawan, namun terdapat perbaikan atau evaluasi mengenai kinerja untuk lebih baik guna menunjang peningkatan produktifitas perusahaan. Setiap perusahaan perlu untuk mengetahui sejauh mana prestasi kerja yang telah dicapai sebagai cermin dari keberhasilan perusahaan. Salah satu cara yang dapat diterapkan dalam mempertahankan kinerja yaitu dengan memperhatikan fleksibilitas kerja dan disiplin Kerja (Ripaldo dkk, 2023).

Fleksibilitas kerja berarti kebebasan dalam mengatur dan memutuskan jadwal kerja tetapi juga sesuai dengan kebijakan umum yang ditetapkan oleh suatu organisasi (Moorhead dkk, 2013). Penerapan jadwal atau waktu kerja yang fleksibel diyakini akan membuat rekan kerja merasa puas dan lebih produktif dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Dengan itu karyawan akan merasa senang dalam melakukan pekerjaan mereka.

Tak hanya itu dengan adanya fleksibilitas kerja dapat menjadi sebuah kemampuan karyawan dalam menyesuaikan diri dengan perubahan tuntutan pekerjaan yang meliputi waktu, tempat serta jenis pekerjaan yang dilakukan. Di dalam konteks umkm tape, fleksibilitas dapat menjadi faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya fleksibilitas kerja, seorang karyawan dapat dengan mudah menyesuaikan diri dengan perubahan kebutuhan produksi serta permintaan pasar. Selain itu, fleksibilitas kerja juga dapat meningkatkan rasa puas dalam melakukan pekerjaan, yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerja mereka.

Fleksibilitas kerja sendiri dapat memiliki pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan pada UMKM tape. Dengan adanya fleksibilitas kerja maka karyawan dapat dengan mudah dalam menyesuaikan dirinya dengan perubahan

tuntuan pekerjaan, seperti perubahan jadwal kerja, perubahan tugas, atau perubahan prioritas. Hal ini akan memungkinkan karyawan untuk tetap produktif dan efektif dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Asfiah dkk (2022) yang ditemukan hasil bahwa fleksibilitas Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja merupakan suatu hal yang harus ditanamkan di dalam diri para karyawan (Siswadi, 2017). Kesadaran pegawai sangat diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku di dalam suatu perusahaan. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di dalam suatu perusahaan. Selain itu perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan berlaku bagi semua karyawan.

Seorang karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi akan lebih teratur, fokus, dan dapat mengelola waktu dengan baik. Mereka akan cenderung mematuhi peraturan dan prosedur yang ditetapkan, sehingga mereka dapat bekerja dengan efisien dan menghasilkan kualitas kerja yang baik. Selain itu, karyawan yang disiplin juga akan cenderung memiliki tingkat absensi yang rendah dan tingkat kehadiran yang baik, yang dimana akan berdampak baik pada produktivitas dan keberlanjutan operasional UMKM Tape.

Indikator pada ketiga variabel tersebut terdapat kesamaan yang dimana membahas tentang waktu. Pada Kinerja karyawan terdapat indikator disiplin waktu yaitu ketepatan karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, pada disiplin kerja terdapat indikator taat terhadap aturan waktu yaitu ketaatan karyawan dalam jam masuk dan jam pulang kerja, dan pada fleksibilitas kerja terdapat indikator *timing flexibility* dan *time flexibility* yaitu kebebasan karyawan dalam menentukan berapa lama karyawan menyelesaikan pekerjaan dan kebebasan karyawan dalam menentukan waktu mereka memulai suatu pekerjaan. Pada penelitian ini berfokus pada Fleksibilitas kerja sehingga

indikator yang dipilih ialah indikator Fleksibilitas kerja, sedangkan indikator yang lainnya tidak digunakan karena memiliki kesamaan.

Penelitian Subakti dkk (2023) dan Asfiah dkk (2022) menunjukkan hasil yang dimana fleksibilitas kerja penting untuk meningkatkan kinerja. Bisnis akan lebih fleksibel terhadap perubahan lingkungan dengan menggunakan fleksibilitas operasional sehingga bisnis dapat bertahan dan memperoleh keunggulan kompetitif. Namun terdapat perbedaan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Siskayanti (2022) yang dimana fleksibilitas tidak berpengaruh terhadap pekerjaan. Menerapkan fleksibilitas jadwal seringkali kontraproduktif untuk bisnis dan menghasilkan produktivitas yang berkurang jika dibiarkan.

Sedangkan untuk penelitian disiplin kerja yang diteliti oleh Christian dkk (2021) serta penelitian Simanjuntak dkk (2020) menunjukkan hasil yang dimana disiplin kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Suatu bisnis akan baik jika perusahaan menerapkan kedisiplinan. Dengan menerapkan kedisiplinan karyawan akan lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya sehingga bisnis dapat bertahan dan memperoleh keunggulan kompetitif. Namun terdapat perbedaan hasil penelitian dari Lestari dkk (2020) yang dimana disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap pekerjaan.

Berdasarkan dari penelitian sebelumnya, peneliti menemukan perbedaan hasil penelitian dari dua variabel tersebut. Sehingga peneliti tertarik meneliti kembali tentang fleksibilitas kerja dan disiplin kerja sehingga dapat menemukan pembaruan hasil dari penelitian kedua variabel tersebut pada objek yang berbeda.

Penelitian ini akan membahas tentang pencapaian kerja karyawan di “Tape 25 Prajeakan”. Berdasarkan hasil analisis terhadap 35 karyawan melalui wawancara langsung, untuk mencapai tujuan tertentu. Selanjutnya peneliti menyajikan tabel tujuan kinerja karyawan “Tape 25 Prajeakan”.

Tabel 1.1 Hasil Survei

Karyawan	Pekerjaan utama		Target Harian pengupasan singkong dan pembuatan besek bambu			
	Sekolah	Bekerja Pada Bidang pertanian	Pengupasan singkong		Pembuatan besek	
			tercapai	Tidak tercapai	tercapai	Tidak tercapai
Karyawan Tape 25 Praajekan	18	17	11	4	13	7

Sumber: Data pencapaian 35 Karyawan Tape 25 Praajekan Agustus 2023

Berdasarkan Tabel 1.1, ditemukan hasil yang dimana dari 35 karyawan masih terdapat karyawan yang belum mencapai target. Hal tersebut terjadi dikarenakan adanya karyawan yang memiliki tugas kerja selain memproduksi tape sehingga karyawan tidak berfokus pada satu pekerjaan saja. Dalam perusahaan ini, terdapat 18 orang karyawan yang sedang menempuh pendidikan. Ketika seseorang sedang menempuh pendidikan, mereka akan memiliki tugas-tugas tambahan seperti pekerjaan rumah atau pekerjaan kelompok yang dapat mengganggu fokus mereka pada pekerjaan di industri tape. Mereka pasti lebih mementingkan tugas dari sekolah mereka dari pada memproduksi tape. Dengan itu akan mengganggu kedisiplinan mereka dalam memproduksi tape itu sendiri, seperti tidak menyelesaikan pekerjaan dalam satu hari, tidak menyetor hasil pekerjaan sesuai waktu kesepakatan dan banyak lagi.

Sementara itu, 17 karyawan lainnya bekerja pada sektor pertanian. Hal ini berarti bahwa karyawan-karyawan tersebut tidak dapat sepenuhnya fokus pada pekerjaan di industri tape, melainkan mereka akan lebih fokus pada

pekerjaan utama mereka yang akan berdampak langsung pada industri pembuatan tape. Mayoritas para petani diberikan tugas untuk membuat besek dirumahnya dan menyetorkannya kepada Perusahaan setiap harinya. Yang dimana dengan adanya pekerjaan utama akan membuat mereka lelah dan mengentengkan pekerjaan membuat besek tersebut. Dengan adanya Fleksibilitas kerja yang bisa mengerjakan dimana saja, kapan saja dan dapat menyelesaikan pada jam berapapun asal tidak melebihi 24 jam terkadang membuat mereka menunda-nunda pekerjaan mereka hasilnya mereka tidak dapat memenuhi target pembuatan besek.

Hal tersebut merupakan indikasi bahwa kinerja karyawan tersebut perlu diteliti lebih lanjut. Peneliti percaya bahwa terdapat kemungkinan untuk memikirkan secara mendalam tentang kesederhanaan pekerjaan saat ini dan kebutuhan untuk mengembangkan pengetahuan dalam melaksanakan pekerjaan, dengan harapan dapat tercapai sebuah tujuan yang diinginkan. Berdasarkan pemaparan tersebut maka peneliti mengambil judul penelitian “Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UMKM Tape 25 Prajekan”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka peneliti menyimpulkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh secara simultan antara fleksibilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh secara simultan antara fleksibilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini ada 2 macam, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis, berikut untuk penjelasan yang lebih lanjut:

1. Manfaat Teoritis:

Pada manfaat teoritis ini berlatar dari tujuan penelitian ini dibuat, yaitu diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta juga dapat sebagai sarana dalam mengembangkan ilmu pengetahuan.

2. Manfaat Praktis:

Pada manfaat praktis ini diharapkan dapat digunakan oleh perusahaan sebagai bahan pengevaluasian dalam pengambilan keputusan dan pertimbangan untuk mengatasi permasalahan mengenai kinerja karyawan.