

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Penelitian

Usaha Mikro, Kecil dan menengah (UMKM) merupakan salah satu bagian penting dari perekonomian suatu negara ataupun daerah, tidak terkecuali di Indonesia. Peranan UMKM di Indonesia dalam menopang perekonomian di Indonesia cukup signifikan. Pada pasca krisis tahun 1997 di Indonesia, UMKM dapat membuktikan bahwa sektor ini dapat menjadi tumpuan bagi perekonomian nasional. Hal ini dikarenakan UMKM mampu bertahan dibandingkan dengan usaha besar lainnya yang cenderung mengalami keterpurukan pasca krisis.

Pertumbuhan Usaha Kecil dan Menengah (UKM) di DIY tercatat dua persen pertahunnya. Pihak pemerintah daerah (Pemda) DIY pun terus melakukan pembinaan dan terobosan untuk mendukung jumlah UKM terus berkembang. Jumlah UKM tahun 2018 adalah sebanyak 259.581. Jumlah ini terdiri dari 141.991 usaha mikro, usaha kecil (64.896), usaha menengah (39.196), dan usaha besar (13.498). Jumlah tersebut naik dari tahun 2017 yang mencapai 248.217. Sementara jumlah UKM ini di tahun 2014 mencapai 220.703, tahun 2015 mencapai 230.047, dan tahun 2016 sebanyak 238.619 UKM.

Pertumbuhan UKM di DIY ini pun didominasi oleh Kabupaten Kulonprogo dengan 131.088 UKM dan menjadi kabupaten tertinggi jumlah UKM.

Kemudian Kabupaten Gunung Kidul dengan jumlah 47.841 UKM, Kabupaten Sleman dengan 33.668 UKM, Kabupaten Bantul dengan 23.394 UKM dan Kota Yogyakarta dengan 23.050 UKM. Berdasarkan omzetnya, usaha mikro ini maksimal memiliki omzet Rp 300 juta, sementara usaha kecil berkisar Rp 300 juta hingga 2,5 miliar dan usaha menengah Rp 2,5 miliar hingga Rp 50 juta per tahunnya. Untuk UKM menurut sektor usaha ini didominasi oleh perdagangan (73.970) atau 28 persen, kemudian industri pertanian (67.007) atau 26 persen, industri non pertanian (61.851) atau 24 persen, dan aneka usaha (56.753) atau 22 persen.

Menurut Nitisusatro (2012:38-39) dengan segala keterbatasannya, ternyata UMKM memiliki sejumlah kekuatan, yaitu: (1) Mengembangkan kreativitas usaha baru, (2) Melakukan Inovasi, (3) Ketergantungan usaha besar terhadap usaha kecil, (4) Daya tahan terhadap krisis. UMKM akan tetap mampu tumbuh dan berkembang namun jika diperhatikan lebih seksama lagi, maka kelemahan UMKM adalah tidak akan mampu mengembangkan usahanya jika tidak mendapatkan bantuan kucuran dana sebagai modal dalam berkompetisi, oleh karena itu kelemahan-kelemahan yang berupa kurangnya permodalan, kemampuan manajerial, persaingan yang kurang sehat akan mengakibatkan ruang lingkup usaha menjadi terbatas (Suci, 2017:56).

Trini Karya yang merupakan usaha bersama sosial yang diinisiasi oleh mahasiswa dalam baktinya kepada masyarakat khususnya Ibu-ibu di Desa Trini yang bekerja sebagai buruh pelipat kertas harian dengan upah rendah, untuk dapat lepas dari jerat permasalahan ekonomi yang tak kunjung menepi. Segala

asa yang dipupuk dengan harapan dapat mengangkat harkat dan martabat Ibu-ibu di Desa Trini untuk memiliki usaha bersama sendiri. Sebut saja Ibu Umi Salamah beliau merupakan Ketua Trini Karya yang dengan telaten dan sabar mengkomunikasikan dan mengkoordinasi Ibu-ibu anggota Trini Karya, dan beliaupun dengan tulus ikhlas menjadikan rumahnya sebagai tempat guyub rukun para anggota Trini Karya. Dimana rumah Ibu Umi Salamah juga sudah dianggap sebagai rumah para anggota Trini Karya dan juga tempat stock produk paper bag Trini Karya. Guyub rukun, tenggang rasa, gotong royong menjadi salah satu adat kebiasaan yang ada di Desa Trini Karya. Sehingga adat kebiasaan itu dapat menjadi modal yang kuat dalam membangun serta memajukan usaha bersama Trini Karya ini secara berkelanjutan. Meski terkendala kecilnya permodalan, tapi semangat juang bersama akan mampu mengatasi itu semua.

Budaya organisasi merupakan poin-poin yang berada di dalam organisasi yang akan memberi pengarahan berupa perilaku terhadap anggota dalam suatu organisasi, karena budaya organisasi adalah bagian terpenting di dalam suatu perusahaan. Budaya organisasi di dalam suatu organisasi maupun perusahaan pasti selalu dikaitkan dengan norma, nilai, sikap, aturan, hingga etika di dalam pekerjaan yang akan disetujui bersama-sama dari setiap bagian organisasi. Peneliti menggunakan variabel budaya organisasi ini karena studi tentang budaya organisasi bertujuan menjaga agar perilaku karyawan, cara berfikir, cara bekerjasama, dan cara berinteraksinya dengan lingkungan tetap pada koridornya. Suatu kinerja yang baik dari karyawan tidak terlepas dari

budaya organisasi yang baik pula, hal itu dapat berperan dalam menyumbangkan suatu keberhasilan pada suatu perusahaan itu sendiri dan perusahaan yang memiliki budaya organisasi yang baik didalamnya tentu akan mengarahkan karyawannya dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik. Budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan Trini Karya, karena menciptakan interaksi antar karyawan Trini Karya dan pola perilaku bagi karyawan Trini Karya untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Nilai-nilai yang dianut bersama dalam organisasi membuat karyawan Trini Karya merasa nyaman bekerja, memiliki komitmen dan kesetiaan serta berusaha lebih keras, meningkatkan budaya organisasi karyawan Trini Karya, dan mempertahankan keunggulan kompetitif. Budaya organisasi merupakan strategi penting yang efektif bagi organisasi dalam mendorong kinerja karyawan Trini Karya Yogyakarta. Dalam rangka mewujudkan budaya organisasi yang cocok diterapkan pada sebuah organisasi, maka diperlukan adanya dukungan dan partisipasi dari semua anggota yang ada dalam lingkup organisasi tersebut. Para karyawan Trini Karya membentuk persepsi keseluruhan berdasarkan karakteristik budaya organisasi yang antara lain meliputi inovasi, kemantapan, kepedulian, orientasi hasil, perilaku pemimpin, orientasi tim, karakteristik tersebut terdapat dalam organisasi mereka.

Organisasi dalam rangka untuk meningkatkan kinerja pegawai, selain dari pelatihan maka salah satu upaya yang dilakukan adalah melalui penerapan

disiplin kerja. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Peneliti menggunakan variabel disiplin kerja ini karena studi tentang disiplin kerja mampu membawa sikap dan tingkah laku seseorang agar lebih patuh dan taat atas pekerjaan yang telah karyawan dapat. Disiplin kerja adalah sikap dan tingkah laku seseorang yang mencerminkan tingkat kepatuhan atau ketaatannya pada berbagai ketentuan yang berlaku dan tindakan korektif terhadap pelanggaran atas ketentuan atau standar yang telah ditetapkan. Menurut Hasibuan (2012:194) menyatakan bahwa: “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan, perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak”. Jadi, seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena paksaan. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Untuk lebih mengefektifkan peraturan yang telah dikeluarkan dalam rangka menegakkan disiplin, perlu adanya aturan tentang disiplin karyawan Trini Karya Yogyakarta. Disamping itu perlu ada contoh teladan dari seorang pimpinan, sebab pimpinan merupakan panutan dari bawahannya. Pimpinan harus mampu menggerakkan dan mengarahkan

karyawan karena pimpinan bertanggung jawab terhadap keberhasilan dan kegagalan karyawan. Disiplin juga bermanfaat mendidik karyawan Trini Karya untuk mematuhi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Untuk mendukung lancarnya pelaksanaan pekerjaan, maka diperlukan adanya disiplin kerja. Disiplin dalam kaitannya dengan pekerjaan adalah ketaatan melaksanakan aturan-aturan yang mewajibkan atau diharapkan oleh suatu organisasi agar setiap tenaga kerja dapat melaksanakan aturan-aturan yang mewajibkan atau diharapkan oleh suatu organisasi agar setiap tenaga kerja dapat melakukan pekerjaan dengan tertib dan lancar. Dalam suatu organisasi seorang pimpinan memerlukan alat untuk komunikasi dengan para karyawannya mengenai tingkah laku para karyawan, dan bagaimana memperbaiki perilaku para karyawan menjadi lebih baik lagi, dan disiplin kerja yang diterapkan merupakan alat komunikasi pimpinan. Indikator disiplin kerja oleh peneliti diambil dari sintesis para ahli, yaitu: Kesadaran untuk menaati peraturan, Kesiapan untuk menaati peraturan, norma sosial yang berlaku dan pedoman organisasi.

Keberhasilan didalam suatu organisasi atau perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas atau kemampuan sumber daya manusianya. Oleh karena itu dibutuhkan kompetensi sumber daya manusia yang unggul. Kompetensi terbentuk dari sebuah proses belajar maupun pengalaman yang relatif lama. Hal ini merupakan sebuah nilai tambah dari seseorang yang mendukungnya sebagai modal utama agar dapat bersaing terhadap kompetitor.

Peneliti menggunakan variabel kompetensi ini karena studi tentang kompetensi merupakan karakter dasar seseorang yang mengindikasikan cara berperilaku atau berfikir, yang berlaku dalam cakupan situasi yang sangat luas dan bertahan untuk waktu yang lama. Kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan, atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul di tempat kerja. Seorang wirausahawan harus memiliki keunggulan yang merupakan kekuatan bagi dirinya dan usahanya serta harus memperbaiki kelemahannya agar menghasilkan keunggulan bersaing bagi usahanya (Suryana, 2013: 90).

Trini Karya Yogyakarta memiliki pegawai dengan kompetensi yang saling mendukung antara pimpinan dan pegawai, pengalaman kerja, dan pelatihan. Penulis menerjemahkan bahwa kompetensi merupakan hal yang mendasari kepribadian seseorang yang menyebabkan saling berkaitan antara kriteria berperilaku efektif dan atau kinerja yang unggul dalam pekerjaan atau situasi tertentu.

Sedangkan kinerja ialah proses untuk mengukur prestasi kinerja pegawai berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan, dengan cara membandingkan sasaran (hasil kerjanya) pekerjaan yaitu standar pekerjaan yang telah ditetapkan selama periode tertentu. Standar kerja tersebut dapat dibuat baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Peneliti menggunakan variabel kinerja ini karena studi tentang kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya

sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2010). Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif (Ghonyah&Masurip, 2011). Dalam melaksanakan kerjanya, pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Banyak Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Kasmir (2016:188) ada 13 faktor diantaranya; kemampuan, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen serta disiplin kerja. Indikator kinerja oleh peneliti diambil menurut Kasmir (2016 : 208-209), indikator kinerja adalah sebagai berikut : Kualitas (mutu), Kuantitas (jumlah), Waktu (jangka waktu), Penekanan biaya, Pengawasan dan Hubungan antar karyawan.

Kinerja karyawan dapat dilihat dari seberapa banyak karyawan memberikan tenaga, pikiran, atau memberikan kontribusi kepada organisasi. Selain itu penempatan tenaga kerja yang sesuai dengan bidangnya ini juga akan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan, menempatkan tenaga kerja yang tepat ini akan menjadi tantangan bagi setiap manajemen tenaga kerja. Dalam kenyataannya menempatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan tugas, bukan merupakan hal yang mudah. Karena itu untuk memenuhi harapan tersebut perlu diadakan prediksi, dugaan, dan tahapan analisis yang ilmiah dan rasional, berdasarkan kondisi pekerjaan yang ada

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah penampilan yang melakukan, menggambarkan dan menghasilkan sesuatu hal,

baik yang bersifat fisik dan non fisik yang sesuai dengan petunjuk, fungsi dan tugasnya yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan. Setiap individu atau organisasi tentu memiliki tujuan yang akan dicapai dengan menetapkan target atau sasaran. Keberhasilan individu atau organisasi dalam mencapai target atau sasaran tersebut merupakan kinerja. Dari uraian diatas, terlihat adanya pengaruh kinerja karyawan Trini Karya Yogyakarta. Salah satu organisasi yang bergerak dibidang bisnis tas kertas yaitu Trini Karya Yogyakarta, telah mencoba beberapa cara untuk meningkatkan kinerja karyawannya, seperti penempatan karyawan yang disesuaikan dengan kepribadian, atau dengan cara merolling karyawan pada periode tertentu.

Berdasarkan uraian diatas, penulis ingin melihat bagaimana Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Kompetensi mampu mempengaruhi tingkat Kinerja Anggota Usaha Bersama Trini Karya Yogyakarta. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Kompetensi dengan menuangkannya dalam skripsi dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Anggota Di Usaha Bersama Trini Karya Yogyakarta”**.

1.2.Rumusan Masalah

- 1) Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja anggota di Usaha Bersama Trini Karya Yogyakarta?
- 2) Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja anggota di Usaha Bersama Trini Karya Yogyakarta?

- 3) Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja anggota di Usaha Bersama Trini Karya Yogyakarta?
- 4) Bagaimana pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan kompetensi terhadap kinerja anggota di Usaha Bersama Trini Karya Yogyakarta?

1.3.Tujuan Penelitian

- 1) Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja anggota di Usaha Bersama Trini Karya Yogyakarta .
- 2) Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja anggota di Usaha Bersama Trini Karya Yogyakarta.
- 3) Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja anggota di Usaha Bersama Trini Karya Yogyakarta.
- 4) Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan kompetensi terhadap kinerja anggota di Usaha Bersama Trini Karya Yogyakarta.

1.4.Manfaat Penelitian

- 1) Bagi pihak organisasi
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan budaya organisasi, disiplin kerja, dan kompetensi untuk meningkatkan kinerja anggota usaha mikro.
- 2) Bagi pihak akademis
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3) Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

1.4.1 Manfaat Teoritis

Sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasar pada disiplin ilmu yang diperoleh di bangku kuliah khususnya lingkup manajemen sumber daya manusia dan untuk menambah informasi sumbangan pemikiran dan pengetahuan dalam penelitian.

1.4.2 Manfaat Praktis

Bagi Trini Karya khususnya, untuk mengetahui sejauh mana Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Kompetensi berdampak pada Kinerja yang diharapkan Usaha Mikro, dan hasilnya menjadi pertimbangan dalam menyusun Strategi untuk meningkatkan Kinerja Anggota.