

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

UKM Flamboyan plaju merupakan usaha kuliner yang menjual berbagai macam makanan khas Palembang dan juga makanan lainnya. UKM Flamboyan berdiri sejak tahun 1996, dengan cabang utama berada di Jl. D.I. Panjaitan, Bagus Kuning, Kec. Plaju, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30266. Kemudian di tahun 2016 membuka cabang yang beralamat pada Jl. Radial No.22. UKM Flamboyan mampu bersaing dengan usaha bisnis pempek lainnya dan memiliki harga terjangkau. Selain itu, UKM Flamboyan Plaju selalu berinovasi dan mengeluarkan menu-menu terbaru, yang membuat para pelanggan nyaman dan tertarik ingin datang kembali ditambah dengan pelayanan yang sopan dan ramah.

Konsep manajemen SDM telah menjadi fokus utama organisasi dalam menghadapi perubahan. Menurut Darmadi (2022), SDM adalah individu yang bekerja sebagai penggerak organisasi dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Fathoni (2021) menerangkan, sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat menentukan terhadap keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuan. Apabila sumber daya manusia (karyawan) yang dipergunakan dalam perusahaan bekerja dengan baik maka tujuan perusahaan akan tercapai secara efektif dan efisien.

Sumber Daya Manusia merupakan aset terpenting dari setiap kegiatan manusia. Manusia sebagai unsur terpenting mutlak dianalisis dan dikembangkan dengan cara yang tepat. Waktu, ide kreatif, tenaga dan kemampuan serta

kinerjanya benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal dalam menunjang tercapainya target tertentu pada sebuah perusahaan. Menurut Silaen (2021), kinerja karyawan adalah hasil atas pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh para karyawan. Pada UKM Flamboyan Plaju dirasa masih perlu ditingkatkan kembali kinerja para karyawan, adanya beberapa karyawan yang sering datang terlambat, ada pula yang mengeluhkan pekerjaan yang berat, dan juga karyawan bekerja tidak sesuai dengan peraturan, bahkan ada beberapa karyawan yang kurang bersemangat dalam bekerja dan merasa tidak puas dengan hasil pekerjaannya. Hal itu mengakibatkan kinerja karyawan menurun.

Untuk mencapai tujuan UKM Flamboyan secara efektif dan efisien, kinerja karyawan seharusnya lebih diperhatikan kembali dan juga perlu ditingkatkan. Keberhasilan suatu usaha dapat dicapai dari beberapa faktor, salah satunya yaitu dari kinerja para pegawainya, dengan adanya kinerja yang baik dari para pegawai diharapkan pula tercapainya target perusahaan yang dapat mendorong keberhasilan dalam mencapai tujuannya. Pada penelitian ini, peneliti mengidentifikasi faktor-faktor mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya Disiplin, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan UKM Flamboyan Plaju.

Tabel 1.1
Data Absensi Karyawan Tahun 2023 UKM Flamboyan Plaju

| Bulan | Jumlah Karyawan | Hari Kerja | Absensi | | | Tidak | Hadir | / Bulan Ket |
|----------|-----------------|------------|---------|-------|------|-------|-------|-------------|
| | | | Alfa | Sakit | Izin | Izin | Total | |
| Jan 2023 | 50 | 31 | 1 | 2 | 2 | 5 | | |
| Feb 2023 | 50 | 29 | 0 | 3 | 4 | 7 | | |
| Mar 2023 | 50 | 31 | 0 | 3 | 6 | 9 | | |
| Apr 2023 | 50 | 30 | 2 | 3 | 5 | 10 | | |
| Mei 2023 | 50 | 31 | 0 | 2 | 4 | 6 | | |
| Jun 2023 | 50 | 30 | 0 | 3 | 5 | 8 | | |
| Jul 2023 | 50 | 31 | 1 | 5 | 6 | 12 | | |
| Ags 2023 | 50 | 31 | 0 | 4 | 9 | 13 | | |
| Sep 2023 | 50 | 30 | 0 | 4 | 4 | 8 | | |
| Okt 2023 | 50 | 31 | 0 | 4 | 3 | 7 | | |
| Nov 2023 | 50 | 30 | 0 | 3 | 3 | 6 | | |
| Des 2023 | 50 | 31 | 0 | 3 | 4 | 7 | | |

Sumber : UKM Flamboyan (2024)

Adhari (2020) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Dari data pada table 1.1 terlihat bahwa sering terjadi ketidakhadiran para karyawan, dengan beragam keterangan mulai dari izin, sakit dan alfa atau tanpa kabar kepada pihak manajemen.

Untuk meningkatkan Kinerja Karyawan agar dapat berkualitas dan bekerja dengan baik salah satu faktor terpenting yaitu Disiplin. Menurut Rahmawati (2020) Kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut. Disiplin merupakan sikap seseorang melakukan apa yang sudah disetujui bersama antara pemimpin dengan para pekerja, baik persetujuan tertulis, lisan ataupun berupa peraturan-peraturan atau kebiasaan-kebiasaan. Pada UKM Flamboyan Plaju telah ditetapkan jam kerja datang dan pulang pada setiap hari nya disetiap shift kerja baik pagi maupun siang. Untuk shift pagi karyawan diwajibkan datang pada pukul 07.00 pagi dan pulang pukul 15.00, sedangkan untuk shift siang karyawan datang pukul 14.00 dan pulang pukul 22.00. Namun pada kenyataan dilapangan karyawan banyak yang terlambat datang dengan berbagai macam alasan, baik itu kemacetan ataupun kondisi cuaca. Pada penelitian Sandika (2020) Universitas Tarumanagara Jakarta hasil analisis menyimpulkan bahwa motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Aneka Warna Semesta Pratama.

Robbins (2020) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi dalam tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Motivasi ialah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. UKM Flamboyan Plaju sebaiknya memberikan motivasi kepada karyawan secara rutin,

dengan cara memberikan motivasi saat *briefing* mingguan, atau saat rapat evaluasi bulanan ataupun dengan cara lainnya yang diberikan Supervisor atau Owner terhadap para karyawan. Apabila kondisi ini tidak terjadi, maka akan menurunkan motivasi kerja karyawan dan akan berdampak pada kinerja karyawan yang menurun.

Selain disiplin dan motivasi, kepuasan kerja karyawan pula harus di perhatikan dalam proses peningkatan kinerja karyawan. Suwatno dan Priansa (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai pekerjaannya.

Berdasarkan observasi awal pada UKM Flamboyan Plaju ditemukan beberapa masalah yang berkaitan dengan disiplin, motivasi dan kepuasan kerja. Tinggi rendahnya disiplin dapat mempengaruhi kinerja, motivasi yang diberikan secara terus menerus juga diharapkan dapat meningkatkan kinerja, serta kepuasan kerja yang tinggi pun berpengaruh terhadap kinerja. Dari teori dan fenomena di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UKM Flamboyan Plaju”**.

1.2. Perumusan Masalah

Dari latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah :

- 1 Apakah ada pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Ukm Flamboyan Plaju ?
- 2 Apakah ada pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Ukm Flamboyan Plaju ?
- 3 Apakah ada pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Ukm Flamboyan Plaju ?
- 4 Apakah ada pengaruh disiplin, motivasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Ukm Flamboyan Plaju ?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan UKM Flamboyan Plaju.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan UKM Flamboyan Plaju.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan UKM Flamboyan Plaju.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin, motivasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan UKM Flamboyan Plaju.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak antara lain :

1. Bagi Penulis

Sabagai tolak ukur mempraktekkan teori-teori yang telah diperoleh selama perkuliahan sehingga penulis dapat menambah pengetahuan secara praktis mengenai masalah-masalah yang dihadapi intansi/perusahaan pada UKM Flamboyan Plaju.

2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan manfaat yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi karyawan UKM Flamboyan Plaju.

3. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kepustakaan dan dapat menjadi referensi bagi peneliti lain pada masa yang akan datang dan menyajikan informasi mengenai pengaruh disiplin, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan UKM Flamboyan Plaju.

4. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan khususnya terhadap ilmu manajemen sumber daya manusia serta dapat menjadi referensi penelitian selanjutnya.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengambil objek penelitian pada UKM Flamboyan Plaju pada Jalan Ahmad Yani Plaju Palembang. Ruang lingkup penelitian ini hanya pada variabel-variabel yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia pada UKM Flamboyan Plaju yang berkaitan dengan disiplin, motivasi dan kepuasan kerja secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan sehingga menjadikan karyawan yang berkualitas dan mempunyai kinerja yang tinggi.

1.6 Sistematika Penelitian

Penelitian Skripsi ini disajikan dalam lima bab, masing-masing bab dapat diuraikan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan mengenai latar belakang permasalahan dalam penelitian ini berasal.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini akan mengemukakan Tinjauan Pustaka, yang berisi landasan teori dalam pembahasan penelitian ini dan Kerangka Pemikiran.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan variable-variabel penelitian beserta definisi operasionalnya, penentuan jumlah sampel, jenis, dan sumber data latar belakang permasalahan dimana permasalahan penelitian ini berasal.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang sejarah perusahaan, struktur perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan pembahasan mengenai penelitian.

BAB V KESIMPULAN

Bab ini berisikan kesimpulan secara singkat dan tepat dari hasil penelitian atau pembahasan yang dilakukan.

