

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Persaingan dan perkembangan dunia industri saat ini semakin kompetitif, sehingga perusahaan harus menyusun strategi dan langkah nyata agar mampu berkompetisi dan tetap bertahan dalam pasar global. Dengan demikian, kepekaan manajemen dalam suatu perusahaan dituntut untuk dapat mengantisipasi setiap perubahan yang terjadi dalam menghadapi persaingan dalam dunia industri. Demikian pula untuk sistem manajemen UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah), mengingat keberadaan UMKM memegang peranan penting dalam perekonomian negara.

UMKM di Indonesia mempunyai peranan yang penting sebagai penopang perekonomian dan penggerak utama perekonomian di Indonesia. Pada tahun 2011, UMKM mencapai 55,21 juta unit usaha, dan merupakan 99,99 % dari pelaku usaha nasional. Dalam tata perekonomian nasional, peran UMKM sudah tidak diragukan lagi kontribusinya dalam penyerapan tenaga kerja, pembentukan Produk Domestik Bruto (PDB) nasional, devisa nasional, dan investasi nasional.¹ Peran UMKM sendiri memiliki posisi yang strategis bagi negara, meski begitu, UMKM sendiri masih memiliki banyak permasalahan yang menghambat perkembangannya. Menurut hasil penelitian Yuli Rahmini Suci menyatakan bahwa UMKM memiliki titik kelemahan yang

¹ Kementrian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah, “*narasi statistic umkm 2010-2011*”, <http://www.depkop.go.id/berita-informasi/data-informasi/>, diakses pada tanggal 7 mei 2018.

harus segera diselesaikan, yaitu meliputi kurangnya permodalan (baik jumlah maupun sumbernya), kurangnya kemampuan manajerial, minimnya keterampilan pengoperasi dalam mengorganisir, dan terbatasnya pemasaran.² Penelitian oleh Trisnawati juga mengungkap bahwa penghambat UMKM untuk berkembang yaitu kesulitan pemasaran, keterbatasan finansial, masalah bahan baku, keterbatasan teknologi, dan keterbatasan sumber daya manusia seperti manajemen, teknik produksi, kontrol kualitas produk, akuntansi, dan pemrosesan data.³

Keterbatasan manajemen sumber daya manusia dalam UMKM merupakan hal serius yang harusnya segera diperbaiki, mengingat sumber daya manusia merupakan sumber daya yang memiliki posisi paling strategis dalam perkembangan dan kemajuan perusahaan. Secanggih apapun alat kerja perusahaan jika sumber daya manusia dalam perusahaan tidak memiliki kualitas yang baik, maka perusahaan akan sulit untuk berkembang. Melalui pengelolaan sumber daya manusia yang baik, diharapkan karyawan mampu kompeten dan professional dalam bekerja, sehingga mampu mendukung perkembangan perusahaan menjadi lebih baik.

Salah satu hal yang perlu diperhatikan dan diperhitungkan oleh manajemen perusahaan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah lingkungan kerja dalam perusahaan. Iklim organisasi khususnya, yang mana menurut Steers iklim organisasi merupakan karakteristik yang dirasa

²Rahmini, Yuli S. "Perkembangan UMKM (Usaha Mikro Kecil Dan Menengah) Di Indonesia", *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos*, Vol.6 No.1 (Januari 2017), 51-58.

³ Trisnawati, "Kajian Inovasi Sektor Usaha Kecil Menengah (UKM) dengan Pendekatan Sistem Dinamis (Studi Kasus pada Industri Makanan di Kabupaten Sidoarjo Jawa Timur)", *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, Vol. 4, No. 1 (July 2016), 60-67.

karyawan, terdapat dalam lingkungan kerja yang timbul karena kegiatan organisasi yang dilakukan secara sadar atau tidak sadar, dan dianggap mempengaruhi perilaku karyawan di masa mendatang.⁴ Semakin kondusif iklim organisasi suatu perusahaan, maka karyawan akan lebih fokus dalam bekerja dan memiliki perilaku kerja yang baik. Hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Gabriel Kawas Tarigan yang menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, yang mana dari analisis regresi didapatkan hasil $\beta = 0.036$, $t_{\text{hitung}} = 0.280$ ($t_{\text{hitung}} > 0,270$) dan $p = 0.021$ ($p < 0.05$).⁵ Selain itu, hasil penelitian yang dilakukan oleh Pulung Puryana dan Dea ayu menjelaskan bahwa secara total iklim organisasi menentukan perubahan-perubahan produktivitas kerja sebesar 87,29%.⁶ Oleh karena itu, faktor iklim organisasi memegang peranan yang penting terkait dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional akan menjunjung tinggi perilaku disiplin dan perilaku produktif dalam bekerja. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan menghargai waktunya dalam bekerja dan menaati aturan-aturan yang ada dalam perusahaan. Dengan begitu, karyawan akan bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya dan menjaga hasil kerjanya agar sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Dengan begitu, kemudian karyawan akan berusaha memiliki perilaku dinamis

⁴ Steers, M Richard. 1985. *Efektivitas Organisasi Perusahaan*. Jakarta: Erlangga. H 103.

⁵ Tarigan, Gabriel Kawas. "Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kedisiplinan Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kencana Samarinda". *eJournal Psikologi*, 2016, 4 (4): 472-480.

⁶ Puryana, P., Dea Ayu. "Iklim Organisasi Dan Disiplin Kerja Sebagai Kontributor dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja (Survey Pada Salah Satu Kantor Pelayanan Publik Di Kota Bandung)". *SMART – Study & Management Research*. Vol XI, No. 1 (2014):9-19.

dan kreatif dalam bekerja serta memiliki cara kerja yang efisien dan efektif, yang mana hal ini merupakan indikasi dari tingkat produktivitas kerja yang tinggi. Hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitri Afriyani Christiana dan Lena Farida yang menyatakan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan adalah sebesar 76,9%.⁷

Dengan memiliki perilaku disiplin kerja dan produktivitas yang tinggi, karyawan akan mampu berkontribusi kemampuan mereka dengan baik dan maksimal, serta memiliki hasil kerja yang baik. Dengan demikian perusahaan akan mampu berkembang dengan baik, mampu bersaing di pasar global dan mendapat keuntungan seperti bertambahnya pelanggan, dan tercapainya tujuan perusahaan. Hal ini senada dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hepiana Patmarina, Nuria Erisna dan Fransisca yang menyatakan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 64% dan pengaruh produktivitas kerja karyawan terhadap kinerja sebesar 34 %.⁸

Kajian tentang iklim organisasi yang kondusif, disiplin kerja dan produktivitas kerja menjadi penting untuk diterapkan dalam sebuah UMKM agar mampu bertahan dan bersaing dipasar global. Keberadaan UMKM di Indonesia saat ini telah menjamur, begitu pula dengan keberadaan UMKM di Provinsi Jawa Timur, Kota Kediri khususnya yang saat ini memiliki berbagai macam UMKM yang menghasilkan berbagai macam produk unggulan. Salah

⁷ Christian, F. A. & Lena Farida “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Kelapa Sawit (Pks) PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan Kec. Pagaran Tapah Darussalam Kab. Rokan Hulu” *JOM FISIP* Vol. 3 No. 1 – Februari 2016.

⁸ Hepiana Patmarina, Nuria Erisna dan Fransisca. “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Perusahaan CV. Laut Selatan Jaya di Bandar Lampung”. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*. Vol.3 No.1 Oktober 2012 :19-37.

satu UMKM yang menghasilkan produk unggulan di Kota Kediri adalah UMKM Tenun Ikat Medali Mas. Produk pokok yang dihasilkan adalah sarung dan kain tenun melalui ATBM (Alat Tenun Bukan Mesin), yaitu tenun ikat yang di buat oleh tangan tanpa bantuan mesin yang modern seperti pabrik.

Tidak jauh berbeda dengan pemaparan permasalahan UMKM di Indonesia, UMKM Tenun Ikat Medali Mas juga menghadapi permasalahan serupa, terlebih pada kurang baiknya sistem manajerial yang mengarah pada kurang kondusifnya iklim organisasi dan perilaku karyawan dalam bekerja yang mengarah pada rendahnya disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan studi hasil wawancara dengan pemilik UMKM, beberapa hasil tenun masih ada yang tidak sempurna, seperti panjang kain yang tidak sesuai ukuran yang telah ditetapkan perusahaan dan tatanan benang pada kain yang kurang rapat dan padat, sehingga tidak bisa dijual karena ketidaksempurnaan produk.⁹ Hal ini berpotensi menyebabkan kerugian pada perusahaan. Mengingat bahan dasar kain tenun ikat didapatkan dari India, sangat disayangkan jika bahan dasar tersebut tidak menjadi sebuah produk sempurna yang menghasilkan.

Selain itu, berdasarkan studi hasil wawancara dengan karyawan UMKM Tenun Ikat Medali Mas, menyatakan bahwa pengawasan dari atasan sangat santai tanpa pengawasan yang melekat.¹⁰ Berdasarkan studi hasil wawancara dengan bagian personalia, beberapa karyawan laki-laki bagian

⁹ Hasil wawancara dengan Bu Ruqoyyah selaku pemilik sekaligus manajer UMKM Tenun Ikat Medali Mas Kota Kediri pada tanggal 17 Februari 2018.

¹⁰ Hasil wawancara dengan Bu Ruqoyyah selaku pemilik sekaligus manajer UMKM Tenun Ikat Medali Mas Kota Kediri pada tanggal 18 Februari 2018.

tenun susah dinasehati saat hasil kain tenunnya kurang sempurna, dan tidak mau memperbaiki hasil tenunnya.¹¹ Keadaan ini mencerminkan indikasi iklim organisasi yang kurang kondusif dan indikasi kurangnya disiplin kerja yang diterapkan dalam UMKM Tenun Ikat Medali Mas. Jika kondisi seperti ini dibiarkan, maka bisa berdampak pada kualitas produk yang buruk serta dapat mengakibatkan berkurangnya pelanggan. Mengingat UMKM Tenun Ikat Medali Mas merupakan perusahaan yang bisa menerima pesanan borongan, yang mana membutuhkan disiplin kerja yang tinggi untuk mencapai target waktu yang diminta pelanggan. Oleh sebab itu, maka sangat diperlukan usaha untuk meminimalisir permasalahan yang dihadapi oleh UMKM Tenun Ikat Medali Mas.

Dengan memperhatikan latar belakang diatas, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA YANG DIMEDIASI OLEH DISIPLIN KERJA KARYAWAN UMKM TENUN IKAT MEDALI MAS KEDIRI”**.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, rumusan masalah yang diajukan adalah sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh iklim organisasi terhadap disiplin kerja karyawan UMKM Tenun Ikat Medali Mas Kediri ?

¹¹ Hasil wawancara dengan Bu Ruqoyyah selaku pemilik sekaligus manajer UMKM Tenun Ikat Medali Mas Kota Kediri pada tanggal 18 Februari 2018.

2. Seberapa besar pengaruh secara langsung iklim organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan UMKM Tenun Ikat Medali Mas Kediri ?
3. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan UMKM Tenun Ikat Medali Mas Kediri ?
4. Seberapa besar pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas kerja yang dimediasi oleh disiplin kerja karyawan UMKM Tenun Ikat Medali Mas Kediri ?

C. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Mengetahui seberapa berpengaruh iklim organisasi terhadap disiplin kerja karyawan UMKM Tenun Ikat Medali Mas Kediri.
2. Mengetahui seberapa berpengaruh secara langsung iklim organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan UMKM Tenun Ikat Medali Mas Kediri.
3. Mengetahui seberapa berpengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan UMKM Tenun Ikat Medali Mas Kediri.
4. Mengetahui seberapa berpengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas kerja yang dimediasi oleh disiplin kerja karyawan UMKM Tenun Ikat Medali Mas Kediri.

D. KEGUNAAN PENELITIAN

Keberhasilan dalam mencapai tujuan penelitian diharapkan akan mendatangkan manfaat pada pelaksanaan penelitian itu sendiri. Adapun manfaat yang diharapkan adalah:

1. Secara Keilmuan Psikologi

- a. Dapat menambah khasanah keilmuan dalam pendidikan khususnya tentang pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas kerja yang dimediasi oleh disiplin kerja karyawan.
- b. Dapat mengembangkan ilmu pengetahuan tentang pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas kerja yang dimediasi oleh disiplin kerja karyawan untuk kemudian dapat dijadikan landasan penelitian selanjutnya.

2. Secara Praktis

- a. Bagi subjek penelitian

Dapat dijadikan sebagai sumber informasi dan evaluasi untuk perusahaan terkait dengan meningkatkan kualitas iklim organisasi UMKM. Sehingga iklim organisasi, disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan dapat meningkat dan memberi keuntungan ganda yaitu untuk perusahaan dan karyawan.

- b. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang masalah yang diteliti. Sehingga dapat diperoleh gambaran yang jelas dan kesesuaian antara teori dan fakta yang ada.

c. Bagi Masyarakat Luas

Dapat dijadikan sebagai bahan informasi dan referensi mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan.

E. HIPOTESIS PENELITIAN

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.¹²

Berdasarkan latar belakang diatas maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Ha1 =Terdapat pengaruh positif iklim organisasi terhadap disiplin kerja karyawan UMKM Tenun Ikat Medali Mas Kediri.

Ho1 =Tidak terdapat pengaruh positif iklim organisasi terhadap disiplin kerja karyawan UMKM Tenun Ikat Medali Mas Kediri.

Ha2 = Terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan UMKM Tenun Ikat Medali Mas Kediri.

Ho2 = Tidak terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan UMKM Tenun Ikat Medali Mas Kediri.

Ha3 =Terdapat pengaruh positif secara langsung iklim organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan UMKM Tenun Ikat Medali Mas Kediri.

¹² Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.. H. 64.

Ho3 =Tidak terdapat pengaruh positif secara langsung iklim organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan UMKM Tenun Ikat Medali Mas Kediri.

Ha4 =Terdapat pengaruh positif dan signifikan iklim organisasi terhadap produktivitas kerja yang di mediasi oleh disiplin kerja karyawan UMKM Tenun Ikat Medali Mas Kediri.

Ho4 =Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan iklim organisasi terhadap produktivitas kerja yang di mediasi oleh disiplin kerja karyawan UMKM Tenun Ikat Medali Mas Kediri.

F. PENEGASAN ISTILAH

Penegasan istilah dapat berbentuk definisi operasional variabel yang akan diteliti.¹³ Definisi operasional masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Iklim organisasi merupakan persepsi karyawan mengenai kualitas lingkungan internal organisasi, yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi kemudian akan mempengaruhi perilaku kerja karyawan berikutnya.
2. Disiplin kerja merupakan suatu sikap yang ada pada karyawan atau pekerja yang membuat mereka menyesuaikan diri dengan sukarela untuk dapat mematuhi keputusan dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.

¹³ STAIN KEDIRI. 2011. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Kediri: STAIN Press. H 62.

3. Produktivitas kerja merupakan kemampuan individu dalam menggunakan dan memaksimalkan potensi yang melekat pada dirinya. Yang mana dengan kemampuan tersebut, individu dapat memberi kontribusi yang positif terhadap lingkungannya bekerja. Dengan adanya tindakan yang konstruktif, inovatif, kreatif dari individu dalam suatu organisasi, maka diharapkan produktivitas organisasi akan meningkat.

G. TELAAH PUSTAKA

Berdasarkan pada tema masalah dari judul penelitian ini, peneliti melakukan telaah pustaka pada beberapa jurnal dan skripsi yang memiliki kemiripan dengan penelitian ini, yaitu :

1. Penelitian oleh Dwi Faridayanti, Amin Wahyudi dan Suprihatmi Sri Wardiningsih yang berjudul **“Pengaruh Iklim Organisasi, Pelatihan Dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Studi Pada Perawat Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta)”** pada tahun 2017 dengan sampel 80 perawat dari populasi 100 perawat. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa iklim organisasi, pelatihan dan kemampuan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja perawat di RSJD Surakarta. Semakin baik iklim organisasi yang terbentuk di RSJD Surakarta, maka semakin meningkatkan produktivitas kerja perawat. iklim organisasi harus selalu diupayakan dan ditingkatkan agar kondusif dan nyaman bagi para perawat dalam bekerja. Dengan demikian mampu meningkatkan dan mengoptimalkan produktivitas perawat RSJD Surakarta.

Perbedaan antara penelitian Dwi Faridayanti, Amin Wahyudi dan Suprihatmi Sri Wardiningsih dengan penelitian ini adalah penggunaan variabel bebas (X_2 dan X_3), subjek penelitian, lokasi penelitian dan jumlah subjek, dan teknik analisis data. Sedangkan persamaan antara penelitian Dwi Faridayanti, Amin Wahyudi dan Suprihatmi Sri Wardiningsih dengan penelitian ini adalah persamaan penggunaan variabel iklim organisasi (X) dan variabel produktivitas kerja (Y_2).

2. Penelitian oleh Gabriel Kawas Tarigan yang berjudul **“Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kedisiplinan Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kencana Samarinda”** pada tahun 2016 dengan sampel 66 orang karyawan PDAM Tirta Kencana Samarinda. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan dari (1) iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap kedisiplinan kerja, (2) iklim organisasi terhadap kedisiplinan kerja, (3) komitmen organisasi terhadap kedisiplinan kerja.

Perbedaan antara penelitian Gabriel Kawas Tarigan dengan penelitian ini adalah penggunaan variabel komitmen karyawan (X_2), subjek penelitian, lokasi penelitian, jumlah subjek dan teknik analisis data. Sedangkan persamaan antara penelitian Gabriel Kawas Tarigan dengan penelitian ini adalah persamaan penggunaan variabel iklim organisasi (X) dan variabel disiplin kerja (Y_1).

3. Penelitian jurnal oleh Pulung Puryana dan Dea Ayu yang berjudul **“Iklim Organisasi Dan Disiplin Kerja Sebagai Kontributor dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja (Survey Pada Salah Satu Kantor Pelayanan Publik Di Kota Bandung)”** pada tahun 2014 dengan responden karyawan Samsat Bandung Timur. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan dari (1) iklim organisasi dan disiplin kerja terhadap Produktivitas Kerja secara simultan sebesar 0,88 atau 88%, (2) Iklim Organisasi terhadap Produktivitas Kerja secara parsial, (3) Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja secara parsial, dan (4) Iklim Organisasi (X1) yang secara langsung menentukan perubahan Produktivitas Kerja (Y) adalah sebesar 86,49%, kemudian secara tidak langsung melalui Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,8%, secara total Iklim Organisasi(X1) menentukan perubahan-perubahan Produktivitas Kerja (Y) sebesar 87,29%.

Perbedaan antara penelitian Pulung Puryana dan Dea Ayu dengan penelitian ini adalah tokoh teori, subjek penelitian, lokasi penelitian dan jumlah subjek. Sedangkan persamaan antara penelitian Pulung Puryana dan Dea Ayu dengan penelitian ini adalah penggunaan variabel iklim organisasi (X), variabel disiplin kerja (X2), variabel produktivitas kerja (Y) dan analisis data.