

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Burung walet adalah salah satu jenis unggas yang dapat membuat sarangnya sendiri dari air liurnya. Sarang burung walet ini beda dari sarang burung jenis yang lain karena sarangnya yang bisa dimakan atau dikonsumsi oleh manusia. Sarang burung walet diketahui memiliki banyak kandungan misalnya seperti *Sialic-acid*, *Glukosamine*, *D-mannitose*, *D-galactose*, *N-acetyl-D-galactosamine*, *N-acetyl-D-glucosamine* dan *N-acetyl neurominate*. Selain itu, sarang burung walet juga mengandung zat gizi seperti protein, karbohidrat, lemak, mineral, kadar air, kalsium, fosfor, serta zat besi. Sarang burung walet sudah sejak lama dikonsumsi karena dipercaya memiliki banyak manfaat pada kesehatan. Manfaat dari sarang burung walet berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan antara lain adalah mempercepat proses penyembuhan luka, sebagai hepatoprotektif dan sebagai antioksidan. Burung walet memiliki sekitar 24 spesies, akan tetapi hanya empat spesies saja yang dapat membentuk sarang dengan air liurnya dan dapat dikonsumsi oleh manusia. Spesies ini yaitu, *Collocalia fuchiphaga*, *Collocalia germanis*, *Collocalia maxima*, dan *Collocalia unicolor* (Dewi, 2019). Usaha sarang burung walet merupakan salah satu usaha yang mempunyai prospek yang potensial untuk dikembangkan di Indonesia pada saat ini karena tingginya permintaan produk sarang burung walet.

UD Rizqi Barokah adalah usaha milik perorangan yang bergerak dibidang jasa perdagangan sarang burung walet dan kondisi nyata melakukan kegiatan aktivitas dibidang ekspor, perusahaan ini kaitannya dengan pemasaran sudah menjangkau ekspor di negara China, namun dalam pengirimannya menggunakan pihak kedua di

Surabaya. Usaha ini merupakan usaha yang paling berkembang pesat di Kecamatan Badegan tepatnya di Dukuh Pohsawit, Desa Karang, Kecamatan Badegan, Kabupaten Ponorogo, Provinsi Jawa Timur. Berdiri sejak tahun 2012 yang awalnya hanya mempunyai 10 karyawan saja, kini berkembang menjadi 502 karyawan. Usaha ini juga memberikan banyak keuntungan. Hal ini karena di Kecamatan Badegan terutama sekitar tempat usaha banyak sekali masyarakat usia produktif yang masih belum mendapatkan penghasilan yang layak bahkan banyak yang tidak memiliki pekerjaan sehingga usaha pencucian sarang burung walet ini bisa mengatasi masalah jumlah pengangguran yang semakin meningkat setiap tahunnya. Hingga saat ini, usaha sarang burung walet menjadi mata pencaharian bagi masyarakat sekitar sehingga membantu memperbaiki tingkat perekonomian.

Berdasarkan hasil observasi pada UD Rizqi Barokah Kecamatan Badegan Kabupaten Ponorogo Jawa Timur didapatkan beberapa permasalahan yang di hadapi oleh para karyawan, berupa adanya karyawan yang tidak hadir kerja dalam jangka waktu tertentu akan mengganggu proses kerja di dalam perusahaan. Hal ini dapat berdampak buruk bagi perusahaan, karena karyawan yang tidak hadir dapat membuat kerja yang lain menjadi lebih berat. Selain itu, system borongan dan perbedaan kemampuan masing-masing karyawan sehingga terjadi persaingan antara para karyawan. Walaupun perusahaan sudah memberi insentif sebagai penunjang semangat kerja karyawan namun tidak semua karyawan mempunyai kesempatan untuk maju. Setiap karyawan memiliki kompetensi dalam bekerja yang berbeda sehingga dapat menentukan pendapatan insentif yang diterima. Hal-hal tersebut yang membuat kinerja karyawan menurun.

Keberhasilan suatu perusahaan adalah perlu adanya peningkatan kinerja karyawan untuk dapat memenuhi kebutuhan perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja

yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Mathis, 2009) dalam (Bakri et al., 2022). Kinerja karyawan adalah suatu hasil berupa kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai karyawan dengan tanggung jawab memenuhi tugas-tugas yang telah diberikan oleh perusahaan. Semakin baik kinerja seorang karyawan maka nilai atau apresiasi yang diberikan oleh perusahaan juga semakin bagus.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Siagian (2002) dalam (Akbar, 2018), menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor, yaitu: kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, Disiplin Kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor faktor lainnya. Kinerja perusahaan dikatakan berkualitas dan berhasil dalam mencapai tujuannya dapat dipengaruhi oleh factor-faktor yang berasal dari dalam perusahaan seperti kompetensi dan budaya kerja karyawan sesuai dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga menghasilkan output yang berkualitas (Amalia et al., 2016).

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai berarti tindakan yang diambil untuk penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan (Sutrisno, 2013: 86) dalam (Siagian, 2018). Penerapan disiplin kerja yang fleksibel dapat memberi motivasi untuk bekerja lebih giat untuk mencapai kinerja. Pemilihan variabel disiplin kerja mengacu pada beberapa penelitian terdahulu. Berdasarkan hasil penelitian (Bakri et al., 2022), (Jatilaksono, 2015), (Kristanti & Lestari, 2019), disiplin kerja

berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian dari (Irawan et al., 2021) yang menemukan bahwa disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hidup bermasyarakat tidak terlepas dari ikatan budaya yang diciptakan. Ikatan budaya tercipta oleh masyarakat yang bersangkutan, baik dalam keluarga, organisasi, bisnis maupun bangsa. Budaya membedakan masyarakat satu dengan yang lain dalam cara berinteraksi dan bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak. Seiring dengan bergulirnya waktu, budaya pasti terbentuk dalam organisasi dan dapat pula dirasakan manfaatnya dalam memberi kontribusi bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan (H. Wijayanto, 2013). Berdasarkan penelitian terdahulu ditemukan hasil yang berbeda. Hasil penelitian (Bakri et al., 2022), (Suparyanto dan Rosad (2015, 2020), (Jatilaksono, 2015) budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian (Nurhalim et al., 2015) dengan hasil budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kompetensi diartikan sebagai kemampuan seseorang yang dapat terobservasi yang mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan *perform* yang ditetapkan (Rivai, 2013: 302). Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan ditempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan (Siagian, 2018).

Berdasarkan pemaparan di atas, kinerja karyawan UD Rizqi Barokah merupakan hal yang sangat penting karena akan menunjang keberhasilan perusahaan.

Hal tersebut tidak terlepas dari tingkat disiplin karyawan, budaya organisasi yang diterapkan serta kompetensi karyawan. Selain itu, adanya kontradiksi hasil penelitian yang ditunjukkan pada *research gap* yang telah diuraikan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan UD Rizqi Barokah Desa Karanggen Kecamatan Badegan Kabupaten Ponorogo”.

1.2. Perumusan Masalah

Permasalahan yang menjadi perhatian dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan UD Rizqi Barokah?
2. Apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan UD Rizqi Barokah?
3. Apakah terdapat pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan UD Rizqi Barokah?
4. Apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Kompetensi Karyawan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan UD Rizqi Barokah?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan UD Rizqi Barokah.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan UD Rizqi Barokah.

3. Untuk Mengetahui Pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan UD Rizqi Barokah.
4. Untuk Mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Kompetensi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan UD Rizqi Barokah.

1.3.2. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Penulis

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai disiplin kerja, budaya organisasi dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan. Wawasan tersebut akan menjadi bekal dalam menghadapi dunia kerja serta menggabungkan pemahaman teori-teori yang ada dengan keadaan sesungguhnya yang ada di masyarakat.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai masukan dalam meningkatkan kinerja karyawan, menjadi bahan evaluasi dan pertimbangan bagi UD Rizqi Barokah.

3. Bagi Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi tambahan informasi khususnya bagi mahasiswa Manajemen Ekonomi yang akan menyusun skripsi. Penelitian ini dapat dijadikan pula sebagai kontribusi ilmiah bagi kalangan akademisi terutama berkaitan dengan disiplin kerja, budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.