

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Saat ini keberadaan usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) di Negara-negara berkembang dapat dikatakan sebagai tulang punggung perekonomian negara. Meski para UMKM ini memiliki beberapa keterbatasan namun pada kenyataannya mereka mampu bersaing dengan perusahaan lain. Persaingan bisnis di Indonesia dari tahun ke tahun semakin meningkat, hal inilah yang mendorong para pelaku UMKM untuk selalu membuat konsumen mereka merasa puas terhadap produk dan pelayanan mereka. Selain itu perusahaan juga harus mempunyai sumber daya alam, sumber daya modal maupun sumber daya manusia. Ketiga unsur tersebut harus mampu dikelola dengan baik oleh perusahaan secara efektif dan efisien demi tercapainya tujuan perusahaan.¹

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang memiliki peran paling penting dan dominan dalam perusahaan, karena walaupun berlimpahnya sumber daya alam dan tersedianya modal yang cukup apabila semua hal tersebut tidak dapat dikelola dengan dukungan sumber daya manusia yang baik maka perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Peningkatan kinerja karyawan perlu dilakukan untuk memaksimalkan peranan tenaga kerja di dalam perusahaan.²

Sebuah organisasi UMKM yang merupakan usaha mikro juga harus memperhatikan faktor SDM yang dimilikinya. Usaha yang masih dalam lingkup mikro harus didukung oleh SDM yang berkualitas agar mampu membawa kemajuan bagi UMKM. Sebuah organisasi harus memiliki perencanaan strategis yang dapat mengidentifikasi peluang dan arah UMKM di masa mendatang. Jika organisasi mengembangkan berbagai strategi untuk mencapai perencanaan strategis, hal itu tergantung pada bagaimana

¹Rahadian dan Endra, *"Pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan"*, jurnal Nominal, Vol.02, tahun 2016.hal. 87-88.

²*Ibid.*,hal. 88

manajer memanfaatkan para karyawan dan sumber daya lainnya untuk membuat strategi tersebut dapat dilaksanakan. Sehingga nantinya akan mampu membawa UMKM untuk mencapai keberhasilan.³

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam peningkatan kinerja perusahaan atau organisasi sangat dipengaruhi oleh sumberdaya manusia atau biasa disebut dengan karyawan. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi perusahaan, oleh karena itu diperlukan suatu usaha untuk mengolah secara profesional agar terwujud suatu keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan keinginan dan kemampuan organisasi perusahaan. Selain itu, manusia dalam organisasi perusahaan perlu pula diperlakukan secara manusiawi sehingga dapat bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Dengan karyawan bekerja secara efektif, efisien dan produktif maka karyawan akan mampu menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan.⁴

Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memberikan contoh yang baik dari seorang atasan terhadap bawahannya, memotivasi karyawan dan selalu memperhatikan karyawan dalam bekerja terutama yang mengalami perilaku yang kurang biasa. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap atasan berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, mengarahkan semua potensi karyawan dilingkungannya.⁵

Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran dari setiap organisasi untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan dan dengan mengetahui kinerja karyawan diketahui pula tingkat keberhasilan perusahaan serta dapat dijadikan ukuran peningkatan kinerja

³*Ibid.*, hal. 88.

⁴Rahmila, Mahlia, Nurdjannah, "Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada BANK SYARIAH MANDIRI kantor cabang Makasar", Jurnal Analisis, Vol.1 No.1, tahun 2012. hal. 87.

⁵*Ibid.*, hal.88

pada masa yang akan datang.⁶ Oleh karena itu, untuk dapat meningkatkan kinerja maka organisasi UMKM harus mengetahui faktor apa saja yang dapat mempengaruhi individu atau karyawan dalam menghasilkan kinerjanya yang optimal. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah etos kerja.

Etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja. Setiap pegawai atau karyawan harus memiliki etos kerja yang baik, karena organisasi sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen tinggi dari setiap pegawai. Kalau tidak, organisasi akan sulit berkembang dan memenangkan persaingan di dalam era globalisasi seperti sekarang ini. Setiap organisasi bisnis tentu saja selalu ingin maju dengan melibatkan anggotanya untuk meningkatkan mutu kinerjanya, di antaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja yang baik.⁷

Selain etos kerja, motivasi kerja juga memiliki peran dalam menciptakan kinerja organisasi yang lebih baik. Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam dan dari luar diri pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan kewajibannya sebagai pegawai. Motivasi kerja dapat menjadi instrument keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila motivasi kerja mendukung strategi organisasi UMKM, dan bila motivasi kerja tinggi tentu saja akan meningkatkan kinerja pegawai dan kinerja organisasi.⁸

Sentra pengrajin bordir dan konveksi di Desa Padurenan Kecamatan Gebog merupakan salah satu UMKM yang menjadi unggulan di Kabupaten Kudus. Usaha bordir dan konveksi di Desa Padurenan dari awal berdirinya hingga diresmikan tahun 2008 dan sampai sekarang masih terus berjalan.

⁶Devi Risma, *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan*, Educhild, VOL. 01, No 01, tahun 2012.hal. 86-87.

⁷Desmon Ginting, *"Etos Kerja: Panduan Menjadi Karyawan Cerdas"*, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta, 2016. hal. 5-7.

⁸Ivo, ridwan Nasution, *"Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Bengkulu"*, Jurnal Ilmiah Manajemen, Vol.15.No.7, tahun 2013.hal. 894.

Kegiatan UMKM di Padurenan ini berkaitan dengan kreasi, produksi, dan distribusi produk yaitu produk bordir dan konveksi. Walaupun sudah memberikan sumbangan terhadap pendapatan daerah, namun dalam kenyataannya industri kreatif masih mengalami kendala-kendala yang dapat menghambat berkembangnya industri tersebut dalam masyarakat.

Ada beberapa kendala yang tengah dihadapi oleh Konveksi Lida Jaya, dimana adanya masalah penurunan kinerja karyawan yang dapat dilihat dari kepuasan kerja, dimana tingkat disiplin karyawan yang rendah, motivasi kerja karyawan yang kurang, dan belum terciptanya etos kerja yang baik dari karyawan. Permasalahan lain dalam peningkatan kinerja karyawan adalah tentang bagaimana pemimpin mampu memberikan motivasi terhadap karyawannya, dimana pemberian motivasi oleh pimpinan secara intensif juga sangat diperlukan dalam rangka pembinaan pegawai serta merupakan sarana yang dapat menerapkan teori motivasi yang tepat dalam menggerakkan para bawahan, merupakan hal yang teramat penting bagi pimpinan untuk dapat mengenal dan akrab terhadap anak buahnya. Untuk itu penting bagi organisasi bisnis atau perusahaan untuk memperhatikan faktor etos kerja dan motivasi agar kinerja karyawan dapat optimal.

Secara kuantitatif terdapat indikasi adanya penurunan motivasi kerja yang diitunjukkan oleh tingginya tingkat absensi karyawan pada Konveksi Lida Jaya pada tahun 2014-2016 yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Tingkat absensi karyawan pada Konveksi LIDA JAYA

No	Tahun	Hadir	%	Tidak hadir	Output	%
1.	2014	564 orang	94%	36	293.280	94%
2.	2015	516 orang	86%	84	268.320	86%
3.	2016	480 orang	80%	120	249.600	80%

Sumber: bagian personalia Konveksi LIDA JAYA

Dari data di atas dapat dijelaskan bahwa pada konveksi Lida Jaya absensi karyawan pada tahun 2014 sebanyak 564 orang (94%) yang hadir dan 36 orang yang tidak hadir, serta output produksi yang dihasilkan sebanyak

293.280 potong per tahun. Sedangkan, absensi karyawan pada tahun 2015 yaitu 516 orang (86%) orang yang hadir, 84 orang yang tidak hadir dan output produksi yang dihasilkan sebanyak 268.320 potong. Pada tahun 2016 absensi karyawan yang hadir sebanyak 480 orang (80%) orang yang hadir, 120 orang yang tidak hadir dan output produksi yang dihasilkan sebanyak 249.600 potong per tahun. Hal ini menunjukkan bahwa pada konveksi Lida Jaya mengalami penurunan tingkat output yang dapat mengakibatkan kerugian dan tidak tercapainya target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Dari Tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa jumlah karyawan yang absen cukup tinggi dan setiap tahunnya selalu mengalami penurunan, sehingga mempengaruhi hasil produksi. Berdasarkan peraturan yang mengatur hak cuti karyawan maka bagi karyawan yang meninggalkan tugas tanpa keterangan dianggap absen. Absensi dalam perusahaan merupakan masalah karena absensi berarti kerugian akibat terhambatnya penyelesaian pekerjaan dan penurunan kinerja karyawan. Hal ini juga merupakan indikasi adanya ketidakpuasan kerja karyawan yang dapat merugikan perusahaan.

Kinerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usahanya. Karena semakin tinggi kinerja karyawan dalam perusahaan, maka laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat.

Penelitian terdahulu menemukan adanya pengaruh motivasi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nasution, Ridwan, dan Ivo yaitu bahwa secara parsial etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Hamidah, Ifa dan Musadiq menghasilkan penelitian bahwa ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Muhammad dan Dedi, menghasilkan penelitian bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dimana jika motivasi kerja bertambah maka, secara relatif akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu, penelitian ini memiliki perbedaan dari penelitian sebelumnya, diantaranya obyek penelitian yang berbeda yaitu

obyek yang saya teliti adalah pada Konveksi Lida Jaya di Desa Padurenan Gebog Kudus dimana dalam penelitian sebelumnya tidak melakukan penelitian variabel etos kerja dan motivasi pada Konveksi Lida Jaya di Desa Padurenan Gebog Kudus. Dan penelitian yang saya lakukan menggunakan paradigma ganda yang menggabungkan etos kerja dan motivasi dengan variabel dependen kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat judul: **“Pengaruh Etos Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Konveksi Lida Jaya di Desa Padurenan Gebog Kudus”**.

B. Batasan Penelitian

Agar pembahasan tidak terlalu meluas, maka penulis memberikan batasan masalah Penelitian, sebagai berikut:

1. Objek penelitian ini adalah pada Konveksi Lida Jaya di Desa Padurenan Gebog Kudus.
2. Responden dari penelitian ini adalah karyawan Konveksi Lida Jaya yang bersedia memberikan jawaban dari kuesioner yang peneliti berikan.
3. Hanya meneliti tentang Pengaruh Etos Kerja Dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Konveksi Lida Jaya Di Desa Padurenan Gebog Kudus.

C. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Konveksi Lida Jaya di Desa Padurenan Gebog Kudus?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Konveksi Lida Jaya di Desa Padurenan Gebog Kudus?
3. Apakah etos kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Konveksi Lida Jaya di Desa Padurenan Gebog Kudus?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh pengetahuan yang dapat memecahkan masalah yang sesuai dengan rumusan masalah diatas. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Konveksi Lida Jaya di Desa Padurenan Gebog Kudus.
2. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Konveksi Lida Jaya di Desa Padurenan Gebog Kudus.
3. Untuk mengetahui apakah etos kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Konveksi Lida Jaya di Desa Padurenan Gebog Kudus.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat dari adanya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi kalangan akademis, khususnya dibidang Manajemen Bisnis Syariah yang dapat digunakan sebagai bahan dasar untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh etos kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi mengenai pengaruh etos kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan, serta dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi kinerja karyawan untuk perusahaan.

F. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan skripsi atau penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran serta garis-garis besar dari masing-masing bagian atau yang saling berhubungan, sehingga nantinya akan diperoleh penelitian yang

sistematis dan ilmiah. Adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagian Awal

Bagian awal terdiri dari: halaman judul, halaman nota pembimbing, halaman pengesahan, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, halaman abstraksi, halaman daftar isi dan daftar tabel.

2. Bagian isi

Bagian isi yaitu memuat garis besar penelitian yang terdiri dari lima bab, antara lain:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini berisi landasan teori yang terdiri dari pengertian etos kerja, pengertian motivasi dan pengertian kinerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka berpikir dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi metode penelitian, yang terdiri dari jenis dan pendekatan penelitian, sumber data, populasi dan sampel, tata variabel, definisi operasional, teknik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas instrument, uji asumsi klasik dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum obyek penelitian, gambaran umum responden, analisis data serta pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan, saran-saran dan penutup.

3. Bagian Akhir

Bagian akhir terdiri dari daftar pustaka, daftar riwayat pendidikan dan lampiran-lampiran.

