

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut Hariandja dalam Ferawati (2017) Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor lainnya seperti modal. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi dalam perusahaan.

Sumber Daya Manusia pada hakikatnya merupakan aset utama dan bagian yang penting dalam suatu organisasi maupun perusahaan. Oleh karena itu harus dimanfaatkan secara maksimal dan produktif. Tujuan suatu perusahaan tidak akan dapat terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih dan lengkap.

Perusahaan yang mempunyai pandangan untuk maju terlihat dari sumber daya manusia yang benar-benar berdaya guna untuk perusahaan. Perusahaan yang maju ialah perusahaan yang mampu mengelola, memelihara, mengembangkan serta penggunaan sumber daya manusia yang dapat mencapai hasil yang optimal (Serdamayanti, 2009).

Dalam melakukan pekerjaannya kinerja karyawan harus dapat mampu memberikan kinerja yang maksimal terhadap perusahaan tidak terkecuali pada UMKM (Usaha Menengah Kecil dan Mikro). Berdasarkan Undang Undang Nomor 20 Tahun 2008 UMKM adalah usaha produktif milik orang perorangan atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria Usaha Mikro sebagaimana diatur dalam Undang-Undang.

Dalam penelitian ini UMKM yang menjadi objek penelitian adalah UMKM sarung tenun di desa Wedani kecamatan Cerme kabupaten Gresik. UMKM

sarung tenun wedani ini memproduksi sarung tenun dari masyarakat sekitar. Proses pembuatannya di mulai dari pemintalan benang sampai menjadi selebaran sarung. Alat yang di gunakan untuk menenun menggunakan alat tenun bukan mesin yang sederhana. Kecamatan Cerme sendiri terkenal dengan sentra produksi sarung tenun.

Tabel 1.1 Daftar Pengelola UMKM Sarung Tenun di Cerme

No	Nama Pengelola	Alamat	Produksi
1	Abdul Rohim,	Ds Wedani RT.04	Sarung tenun ATBM
2	Muslihun	Ds.Wedani 04/02	Sarung tenun ATBM
3	Subandi	Ds Wedani	Sarung tenun ATBM
4	Ahmad	Ds Wedani	Sarung tenun ATBM
5	Sanah	Ds Wedani	Sarung tenun ATBM
6	Hj. Khoifah	Dsn Jambu	Sarung tenun ATBM
7	Akhnan	Dsn Jambu 01/01	Sarung tenun ATBM
8	Kastari	Ds Kambangan	Sarung tenun ATBM
9	Matali	Ds Dampaan RT.2 RW.1	Sarung tenun ATBM
10	Agus Rahmat	Ds Betiting RT.2 RW.2	Sarung tenun ATBM
11	Ai Hasan	Ds Semampir	Sarung tenun ATBM
12	Sahrial Husnul	Ds Semampir	Sarung tenun ATBM
13	Aisyah	Ds Kedungkulut	Sarung tenun ATBM
14	Satuman	Ds Kedungkulut	Sarung tenun ATBM
14	Muhammad Arif	Dsn Sawahan	Sarung tenun ATBM

Sumber: www.gresikkab.go.id/infokota/ukm

Menurut sumber website resmi pemerintah kabupaten gresik terdapat empatbelas pengelola UMKM sarung tenun di kecamatan Cerme. Tersebar di delapan desa, lima diantaranya terdapat di desa Wedani sembilan sisanya tersebar di tujuh Desa lainnya.

Dalam hal ini untuk mencapai tujuan perusahaan dibutuhkan kinerja karyawan yang optimal. Menurut Menurut Mangkunegara (2010: 9) kinerja adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Namun, dalam pelaksanaannya pada UMKM sarung tenun Wedani masih terdapat beberapa masalah. Diantaranya adanya kinerja karyawan yang kurang optimal yaitu taget yang belum sesuai dengan realisasi.

Tabel 1.2 Target dan Realisasi Sarung Tenun Wedani Gresik

Bulan	Target	Realisasi	Selisih	
			Selisih	%
Januari	1200	1140	60	5 %
Februari	1200	1110	90	7.5 %
Maret	1200	1095	105	9%
April	1200	1075	125	10.5%
Mei	1200	1050	150	12.5%
Juni	1200	1032	168	14%
Juli	1200	1014	186	15.5%

Sumber: Sarung Tenun Wedani Cerme Tahun 2017

Berdasarkan Tabel 1.1 terlihat jumlah produk yang dihasilkan perusahaan tidak sesuai target perusahaan. Pada bulan Januari terdapat selisih 60 lembar sarung atau mencapai 5%. Pada bulan Februari terdapat selisih 90 lembar sarung atau mencapai 7.5%. Pada bulan Maret terdapat selisih 105 lembar sarung atau mencapai 9%. Pada bulan April terdapat selisih 125 lembar sarung atau mencapai 10.5%. Pada bulan Mei terdapat selisih 60 atau mencapai 7.5%. Pada bulan Juni 150 atau mencapai 12.5%. Pada bulan Juli terdapat selisih 168 atau mencapai 15.5%.

Dari pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat tingkat penurunan dalam produksi sehingga dapat dikatakan kuantitas yang dihasilkan belum sesuai target perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber terkait, penurunan kinerja karyawan juga ditandai dengan kualitas barang yang dihasilkan masih banyak yang tidak sesuai dengan standar seperti di tengah lembaran kain ada benang yang di sambung karena putus dan itu membuat nilai jual barang tersebut rendah. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas juga menjadi tanda penurunan kinerja karyawan, dalam menyelesaikan tugasnya karyawan pada sarung tenun wedani ini butuh waktu yang lama terlihat ketika seharusnya selembat kain bisa selesai seminggu pekerja dalam menyelesaikannya butuh waktu satu minggu lebih.

Kepuasan kerja juga sangat penting dalam sebuah organisasi. Dengan adanya kepuasan kerja dalam sebuah organisasi dapat menimbulkan kinerja yang lebih baik sehingga akan mengurangi tingkat penurunan kinerja karyawan. Kepuasan kerja Menurut Rivai (2010: 856) merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Keberhasilan suatu organisasi/ perusahaan juga tergantung pada toptimalnya kepuasan kerja pada karyawan perusahaan tersebut.

Berdasarkan wawancara dengan pihak terkait kepuasan kerja yang ada pada UMKM sarung tenun wedani dapat dikatakan belum optimal. Sebagai gambaran kurang optimanya kepuasan kerja karyawan ialah terkait dengan pekerjaan itu sendiri. Terbukti adanya peningkatan selisih setiap bulannya yang seharusnya bisa menyelesaikan 1140 perbulan tetapi realisasinya setiap bulan mengalami penurunan tidak mencapai kapasitas yang sebenarnya bisa tercapai. Sehingga dapat terlihat dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan butuh waktu yang lama ini dikarenakan karyawan sering bosan dalam bekerja atau mengabaikan pekerjaannya. Terkait dengan gaji atau upah, Upah yang diberikan kepada karyawan tergantung hasil yang diperolehnya dan upah tersebut bisa dibilang masih sangat rendah dibandingkan dengan upah minimum regional di Gresik. Ketidakpuasan karyawan UMKM sarung tenun wedani juga terlihat ketika dalam menyelesaikan masalah dalam pekerjaan seharusnya bisa diatasi dengan cepat dengan keterbatasan hubungan antar karyawan maka masalah tersebut lama untuk diselesaikan.

Selanjutnya apabila kepuasan kerja belum tercapai maka akan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan. Untuk menciptakan kepuasan karyawan dibutuhkan etos kerja yang maksimal. Menurut Haryanto dalam Dewi

(2015) didalam etos kerja tersebut mengandung gairah atau semangat yang kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sempurna. Namun dalam faktanya untuk mencapai kualitas kerja yang sempurna tidaklah mudah.

Tabel 1.3 Kerusakan Alat Kerja Pada UMKM Sarung Tenun Wedani

No	Bulan	Kerusakan alat (%)	Target (%)
1	Januari	2.6	0.1
2	Februari	2.0	0.1
3	Maret	2.0	0.1
4	April	2.0	0.1
5	Mei	2.6	0.1
6	Juni	2.6	0.1
7	Juli	2.0	0.1
Rata-rata perbulan		2.2	0.1

Sumber: Sarung Tenun Wedani Cerme Tahun 2017

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas terlihat bahwa kerusakan alat masih cukup tinggi yaitu sebesar 2.2% rata-rata perbulan dalam kurun waktu tujuh bulan melebihi target yang diharapkan perusahaan yaitu 0.1%. Dari pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan tidak hati-hati. Seperti dalam menggunakan alat alat tenun sering terjadi kerusakan itu akan menghambat pekerjaan sehingga dapat dikatan tinggat disiplin masih rendah. Berdasarkan wawancara dengan pihak terkait etos kerja karyawan pada UMKM sarung tenun belum maksimal. Terdapat beberapa permasalahan diantaranya menghargai waktu dalam bekerja juga belum sepenuhnya diterapkan oleh karyawan, terlihat dari tidak konsistennya mengenai waktu dalam menenun. Kebiasaan karyawan yang menenun sesuai keinginannya, ketika malas maka tidak melaksanakan pekerjaanya. Tidak ada upaya untuk meningkatkan apa yang sudah dikerjakan setiap harinya merupakan gambaran dari tidak adanya sikap bekerja keras.

Dengan demikian perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki etos kerja tinggi yang berkaitan dengan pendayagunaan sumber daya manusia,

baik manusianya maupun peralatan yang di gunakan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Begitupun dengan Lingkungan kerja dalam hal ini lingkungan kerja yakni segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja secara maksimal.

Menurut Saydam (2005: 226) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Berdasarkan pengertian pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa lingkungan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi saat ini masih banyak Perusahaan atau badan usaha yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja.

Tabel 1.4 Barang Yang Tidak Sesuai Standar Hasil produksi

No	Bulan	Barang yang Tidak Sesuai Standar(%)	Target(%)
1	Januari	5.1	0.1
2	Februari	8.4	0.1
3	Maret	6,4	0.1
4	April	5.8	0.1
5	Mei	9.0	0.1
6	Juni	7.7	0.1
7	Juli	6.4	0.1
Rata-rata perbulan		7.0	0.1

Sumber: Sarung Tenun Wedani Cerme Tahun 2017

Berdasarkan Tabel 1.4 di atas terlihat bahwa barang yang tidak sesuai standar hasil produksi masih cukup tinggi yaitu sebesar 7.0 % rata-rata perbulan dalam kurun waktu tujuh bulan melebihi target yang diharapkan perusahaan yaitu 0.1%. Dari pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan belum dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan posedur perusahaan.

Permasalahan terkait dengan lingkungan kerja yang ada di UMKM sarung tenun wedani ini di antaranya kondisi kerjanya dari segi penerangnya sangat minim dan terganggu dengan kebisingan atau acara televisi sehingga dapat mempengaruhi konsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaannya, karena tempat karyawan menenun atau bekerja rata-rata berada di ruang tamu depan televisi. Lemahnya pengawasan dari atasan sehingga karyawan sering lalai dalam melakukan pekerjaannya.

Dalam hal ini untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif perlu mendapatkan perhatian dan keterlibatan dari berbagai pihak dari segi kondisi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka dapat menciptakan kepuasan kerja dan secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat memaksimalkan penyelesaian suatu pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan tersebut, maka peneliti mengambil judul **“Pengaruh Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada UMKM Sarung Tenun Wedani Cerme”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang maka rumusan masalah yang dapat diangkat dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di UMKM sarung tenun Wedani?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di UMKM sarung tenun Wedani?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di UMKM sarung tenun Wedani?

4. Apakah etos kerja pengaruh terhadap kepuasan kerja di UMKM sarung tenun Wedani?
5. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja di UMKM sarung tenun Wedani?
6. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di UMKM sarung tenun Wedani?
7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di UMKM sarung tenun Wedani?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UMKM sarung tenun Wedani.
2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UMKM sarung tenun Wedani.
3. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UMKM sarung tenun Wedani.
4. Untuk mengetahui apakah etos kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada UMKM sarung tenun Wedani.
5. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada UMKM sarung tenun Wedani.
6. terhadap kepuasan kerja pada UMKM sarung tenun Wedani.
7. Untuk mengetahui apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada UMKM sarung tenun Wedani.
8. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada UMKM sarung tenun Wedani.

1.4 Manfaat penelitian

Adapun manfaat penelitian dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

a. Bagi perusahaan

1. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan-masukan mengenai Etos kerja dan lingkungan kerja terutama yang berkaitan langsung dengan sumber daya manusia.
2. Sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan-kebijakan mengenai etos kerja dan lingkungan kerja .

b. Bagi Peneliti

1. Untuk menambah pengetahuan baik teori maupun praktek dibidang sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh etos kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Mengaplikasikan teori yang di dapat di bangku perkuliahan.

c. Bagi Akademisi

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan informasi dan refrensi untuk mengadakan penelitian yang berkaitan dengan etos kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

d. Bagi Universitas Trunojoyo Madura

1. Sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai refrensi bagi pihak yang berkepentingan.
2. Dapat menambah kelengkapan hasil penelitian dan sebagai bahan pertimbangan bagi peneliti yang lain dengan masalah yang sama.