

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat strategis dan penting dalam organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia dibandingkan dengan faktor lainnya juga merupakan aset yang paling berharga. Untuk mencapai sasaran dan juga tujuan strategis organisasi atau perusahaan, dibutuhkan sumber daya manusia atau individu yang memiliki kualitas handal, kompeten, dan visioner. Visi dan misi organisasi atau perusahaan harus sejalan dengan kompetensi sumber daya manusia.

Organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu di dalamnya memiliki kinerja yang baik. Organisasi yang efektif dan berhasil harus dibekali dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi akan berpengaruh dengan tujuan organisasi, dikarenakan manusialah sebagai pengolah, pengatur dan penggerak aktivitas sumber daya yang lain dalam suatu organisasi. Ini diperlukan pola, instrumen, atau pendekatan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada didalamnya. Apabila sumber daya manusianya memiliki motivasi tinggi, kreatif dan mampu mengembangkan inovasi, kinerjanya akan lebih baik. Oleh karena itu diperlukan adanya upaya untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia. Kinerja adalah pekerjaan yang merupakan gabungan dari beberapa karakteristik pribadi dan pengorganisasian seseorang (Moeheriono, 2014:95). Selain pengertian tersebut kinerja juga memiliki definisi suatu pencapaian

pegawai terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

Menurut Wibowo (2016:7) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya, dan juga memfokuskan pada hasil kerjanya. Suatu perusahaan pada dasarnya dijalankan oleh manusia (karyawan), maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia didalam suatu organisasi yang memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Kinerja yang baik dalam suatu organisasi atau perusahaan didasari atas beberapa hal, seperti etika kerja dan motivasi. Etika dibutuhkan dalam kerja atau bisnis ketika manusia mulai menyadari bahwa kemajuan di bidang bisnis telah menyebabkan manusia semakin tersisih dari nilai-nilai kemanusiaannya (humanistik) (Pranuju, 2014:7). Dalam persaingan bisnis yang ketat, perusahaan yang unggul bukan hanya perusahaan yang memiliki kriteria bisnis manajerial yang baik, melainkan juga perusahaan yang mempunyai etika kerja yang baik.

Etika kerja sering disebut etos kerja. Etos ialah istilah Yunani, yang berarti juga etika. Perusahaan sebagai suatu organisasi dan juga merupakan wadah tenaga kerja akan selalu berusaha memenuhi keinginan-keinginan yang diharapkan pegawainya. Demikian sebaliknya organisasi juga mengharapkan karyawannya untuk melakukan jenis-jenis perilaku tertentu dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, terlebih menciptakan suatu kelompok kerja yang solid dan memiliki etika kerja yang tinggi yang pada akhirnya akan membentuk

sikap serta perilaku karyawan sesuai dengan visi dan misi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Kumorotomo (2014:6), etika berasal dari bahasa Yunani *ethos*, yang berarti kebiasaan atau watak, moral berasal dari bahasa latin *mos*, yang berarti cara hidup atau kebiasaan, dari istilah ini munculah istilah *morale* atau *moril*. *Moril* bisa berarti semangat atau dorongan batin. Orang yang memiliki etika kerja yang tinggi memandang bahwa kerja adalah penting, mulia, dan sumber martabat. Bagi seseorang yang etika kerjanya tinggi atau kuat mempunyai keyakinan bahwa kerja dengan sungguh-sungguh adalah kunci kesuksesan dan kebahagiaan. Dari penelitian terungkap bahwa orang yang etika kerjanya tinggi atau kuat memperoleh pendapatan yang lebih besar, mempunyai inisiatif, memperoleh kepuasan kerja, produktif, berprestasi, dan memiliki sikap serta keyakinan positif.

Kinerja pegawai tidak saja dipengaruhi oleh etika pada pegawai itu sendiri, tetapi juga motivasi dan dorongan kerja. Motivasi (*motivation*) merupakan kekuatan psikologis yang akan menentukan arah dari perilaku seseorang (*direction of a person behavior*), tingkat upaya (*level of effort*) dari seseorang dan tingkat ketegaran (*level of persistence*) pada saat orang itu dihadapkan pada berbagai rintangan (Solihin Ismail, 2014:152).

Untuk mendapatkan kinerja pegawai sesuai yang diharapkan, organisasi mempunyai tugas untuk memberikan dorongan kepada pegawai, agar mereka bekerja dengan giatnya sehingga mencapai target dari organisasi. Secara teori berbagai definisi tentang motivasi biasanya terkandung keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan dan insentif. Pegawai bekerja dengan harapan akan memperoleh gaji yang dapat untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Dorongan seseorang untuk bekerja dipengaruhi adanya kebutuhan yang harus

dipenuhi dan tingkat kebutuhan yang berbeda pada setiap pegawai, sehingga dapat terjadi perbedaan motivasi dalam berprestasi. Selain itu, pemenuhan kebutuhan dari pada pegawai akan pelayanan dan penghargaan oleh atasan terhadap kinerja pegawai yang dihasilkan sesuai dengan prinsip keadilan dapat memotivasi seperti halnya para pelaku UMKM di Kecamatan Talango Kabupaten Sumenep.

Kecamatan Talango merupakan salah satu Kecamatan di Sumenep dengan mayoritas penduduk bermata pencaharian sebagai nelayan. Hasil perikanan di Kecamatan Talangoh sangat melimpah dan mampu menghasilkan produksi perikanan mencapai 100 ton tiap tahunnya. Dengan demikian diharapkan bahan baku olahan (berupa hasil tangkapan laut) yang digunakan untuk pengembangan industri pengolahan perikanan atau kegiatan usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) akan dapat bersifat kontinyu, sehingga mampu meningkatkan perekonomian masyarakat Kabupaten Sumenep.

Tabel 1.1 Produksi Olahan Ikan pada UMKM di Kecamatan Talango Kabupaten Sumenep Tahun 2017-2020

Produk	2017	2018	2019	2020
	(ton)	(ton)	(ton)	(ton)
Tepung Ikan	12.5	13.5	15.3	6.5
Kerupuk Ikan	19	19.7	22	11.3
Ikan Asin	32.4	34	28	14.5
Petis	14.3	12.2	10.2	7.3
Pindang	13.2	15	11.7	8.5
Terasi	6.8	8.2	9	3.7
Ikan Asap	4	4.5	3	2.6
Total	102.2	107.1	99.2	54.4

Sumber : Dinas Koperasi UKM Kabupaten Sumenep (2021)

Berdasarkan Tabel 1.1, produksi olahan ikan yang dihasilkan para pelaku UMKM di Kecamatan Talango mencapai 100 ton lebih di tahun 2017 dan 2018, sedangkan pada tahun 2020 mengalami penurunan produksi yang sangat drastis hingga 44,8 ton. Hal itu tentunya tidak lepas dari kinerja karyawan yang menurun pada UMKM di Kecamatan Talango akibat dari mewabahnya Covid-19 yang melanda dunia pada awal tahun 2020 sehingga berdampak pada menurunnya perekonomian Indonesia yang secara tidak langsung berdampak pada menurunnya permintaan produk dari berbagai daerah.

Dari hasil observasi awal berdasarkan pengamatan penelitian pada UMKM di Kecamatan Talango Kabupaten Sumenep terdapat mengenai masalah mengenai etika kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Pertama, kualitas dan kuantitas kerja dipengaruhi oleh kerja sama, inisiatif, loyalitas, kepemimpinan, etika kerja dan tanggung jawab. Jika semua faktor tersebut terbangun dengan baik maka akan tercipta pulalah kualitas dan kualitas pekerjaan yang baik. Kualitas dan kuantitas yang baik ditunjukkan dengan pencapaian tujuan dan target yang tepat, dengan begitu akan membuat organisasi atau perusahaan berjalan sebagaimana mestinya. Dalam halnya pada UMKM di Kecamatan Talango Kabupaten Sumenep, kualitas dan kuantitas pekerjaannya belum memuaskan ditunjukkan dengan adanya beberapa kegiatan di salah satunya pada produksi olahan ikan pertahunnya masih belum mencapai target. Berikut adalah tabel capaian target produksi olahan ikan pada UMKM di Kecamatan Talango Kabupaten Sumenep pada tahun 2018-2020:

Tabel 1.2 Capaian Target Produksi Olahan Ikan pada UMKM Kecamatan Talango Tahun 2018-2020

UMKM	Tahun	Target	Realisasi	Capaian
		(Kg)	(Kg)	(%)
Sumber Mas	2018	23,000	20,500	89%
	2019	23,000	18,700	81%
	2020	23,000	10,900	47%
Tiga Saudara	2018	16,000	14,400	90%
	2019	16,000	9,350	58%
	2020	16,000	7,400	46%
Barokah	2018	15,000	13,300	89%
	2019	15,000	10,500	70%
	2020	15,000	7,100	47%
Satrika Dewi	2018	18,000	16,900	94%
	2019	18,000	16,900	94%
	2020	18,000	5,700	32%
W&N	2018	25,000	22,100	88%
	2019	25,000	23,200	93%
	2020	25,000	11,750	47%
Ifan Jaya	2018	13,000	11,200	86%
	2019	13,000	12,200	94%
	2020	13,000	7,200	55%
TJ Asri	2018	10,000	8,700	87%
	2019	10,000	8,400	84%
	2020	10,000	4,350	44%

Sumber : Dinas Koperasi UKM Kabupaten Sumenep (2021)

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa pelaku UMKM di Kecamatan Talango Kabupaten Sumenep memiliki kinerja yang rendah. Hal ini dapat diukur dengan capaian realisasi produk olahan ikan yang rata-rata tidak mencapai target yang telah ditetapkan. tahun 2018 dan 2019, pelaku UMKM di Kecamatan Talango belum bisa mencapai target produksi yang telah ditetapkan dan yang paling buruk yaitu di tahun 2020 dengan penurunan produksi hingga 50%. Hal tersebut terjadi karena adanya pandemi Covid-19 yang mewabah ditahun 2020 yang juga menimbulkan dampak yang buruk terhadap perekonomian masyarakat global yang secara tidak langsung berakibat menurunnya jumlah permintaan produk

olahan ikan sehingga berdampak pada menurunnya jumlah produksi olahan ikan pada UMKM Kecamatan Talango.

Penurunan kinerja karyawan pada UMKM Kecamatan Talango juga disebabkan oleh beberapa faktor yaitu tingginya persentase ketidakhadiran karyawan dan kurangnya kepekaan karyawan dalam bekerja tanpa menunggu perintah menjadi penyebab menurunnya kinerja UMKM. Akibatnya banyaknya karyawan yang sering menunda pekerjaan dan juga berkurangnya kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sehingga hal tersebut mempengaruhi efektifitas dan keberhasilan UMKM.

Kedua, etika kerja yang kurang baik pada karyawan UMKM di Kecamatan Talango disebabkan karena kurangnya kepedulian atau kerja sama antar karyawan pada UMKM di Kecamatan Talango yang tentunya berdampak pada hasil kerja yang kurang maksimal. Ketidaktaatan karyawan terhadap aturan yang berlaku berakibat pada ketidakseriusan karyawan untuk bekerja bersungguh-sungguh, sehingga mempengaruhi kepuasan hasil kerja pada UMKM. Salah satu faktor yang menunjukkan etika kerja dapat dilihat pada tingkat absensi para pekerja pada UMKM di Kecamatan Talango. Tingkat absensi ini dapat menunjukkan seberapa besar etika kerja dalam perusahaan itu berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. Dengan mengetahui tingkat absensi pada perusahaan tersebut, maka kita dapat mengetahui seberapa besar juga tingkat kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Semakin besar tingkat kemangkiran kerja pada perusahaan maka semakin rendah pula tingkat kinerja yang dihasilkan oleh karyawan pada perusahaan. Berikut ini tingkat absensi pekerja pada UMKM di Kecamatan Talango.

Tabel 1.3 Tingkat Absensi Karyawan pada UMKM di Kecamatan Talango bulan Januari 2020 – Desember 2020

No	Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah karyawan	Jumlah Absensi	Persentase Absensi
1	Januari	24	119	18	1.6%
2	Februari	22	119	26	2.5%
3	Maret	24	119	23	2.0%
4	April	23	119	32	3.0%
5	Mei	23	119	35	3.2%
6	Juni	24	119	30	2.7%
7	Juli	24	119	39	3.5%
8	Agustus	24	119	41	3.6%
9	September	24	119	50	4.4%
10	Oktober	24	119	42	3.7%
11	November	24	119	45	4.0%
12	Desember	24	119	34	3.0%

Sumber : Dinas Koperasi UKM Kabupaten Sumenep (2021)

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dilihat tingkat ketidakhadiran tanpa keterangan karyawan pada UMKM di Kecamatan Talango bulan Januari 2020-Desember 2020 cenderung mengalami kenaikan tiap bulannya. Ketidakhadiran tanpa keterangan karyawan pada UMKM di Kecamatan Talango di bulan Januari mencapai 1,6%, di bulan Februari mencapai 2,5%, di bulan Maret mencapai 2%, di bulan April mencapai 3%, di bulan Mei mencapai 3,2%, di bulan Juni mencapai 2,7%, di bulan Juli mencapai 3,5%, di bulan Agustus mencapai 3,6%, di bulan September mencapai 4.4%, di bulan Oktober mencapai 3.7%, di bulan November mencapai 4%, di bulan Desember mencapai 3%. Tingkat ketidakhadiran tanpa keterangan karyawan pada UMKM di Kecamatan Talango sangat tinggi dan ini melanggar etika kerja dalam sebuah organisasi diperusahaan sebab:

1. Berdasarkan Tabel 1.3 terlihat bahwa karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan di bulan Januari sampai Desember sangatlah tinggi.
2. UMKM mengalami kerugian akibat terhambatnya penyelesaian pekerjaan, penurunan efisiensi, produktivitas dan lain sebagainya.

Ketiga, kurangnya perhatian dan rasa ketidakadilan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan juga antara karyawan dengan karyawan lainnya, sehingga menimbulkan suasana kerja yang individualis. Akibatnya para karyawan tidak termotivasi untuk melaksanakan pekerjaan dengan efektif dan efisien. Hal tersebut dilihat dari sikap karakter pada karyawan yang saling acuh dan persaingan tidak sehat. Tidak terciptanya lingkungan kerja yang harmonis dan nyaman, kadang kala terjadi konflik antar karyawan pada UMKM di Kecamatan Talango. Peran pemimpin seolah-olah tidak terlihat dalam membentuk kerjasama yang adil dan serta pelayanan yang kurang puas bagi para karyawan. Hal itu juga salah satu motivasi kerja yang belum maksimal pada suatu perusahaan.

Berdasarkan data yang diperoleh dari UMKM di Kecamatan Talango Kabupaten Sumenep bahwa tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan belum dapat dikatakan maksimal dikarenakan oleh kinerja para karyawan belum berjalan secara efektif dan efisien dilihat dari target produksi yang belum tercapai serta tingkat ketidakhadiran karyawan yang tinggi.

Motivasi (motivation) merupakan kekuatan psikologis yang akan menentukan arah dari perilaku seseorang (direction of a person behavior), tingkat upaya (level of effort) dari seseorang dan tingkat ketegaran (level of persistence) pada saat orang itu dihadapkan pada berbagai rintangan. (Solihin Ismail, 2010:152). Untuk mendapatkan kinerja pegawai sesuai yang diharapkan, organisasi mempunyai tugas untuk memberikan dorongan kepada pegawai, agar mereka bekerja dengan giatnya sehingga mencapai target dari organisasi. Secara teoriberbagai definisi tentang motivasi biasanya terkandung keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan dan insentif. Pegawai bekerja dengan harapan akan memperoleh gaji yang dapat untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

Dorongan seseorang untuk bekerja dipengaruhi adanya kebutuhan yang harus dipenuhi dan tingkat kebutuhan yang berbeda pada setiap pegawai, sehingga dapat terjadi perbedaan motivasi dalam berprestasi. Selain itu, pemenuhan kebutuhan dari pada pegawai akan pelayanan dan penghargaan oleh atasan terhadap kinerja pegawai yang dihasilkan sesuai dengan prinsip keadilan dapat memotivasi.

Ada beberapa hal yang dapat mendorong motivasi karyawan yang bisa dilakukan oleh UMKM Kabupaten Talango yaitu salah satunya dengan cara memberikan fasilitas yang nyaman dan aman sebagai contoh yaitu memberikan uang makan yang berbeda dengan uang gaji/upah pada setiap pegawai UMKM Kabupaten Talango. Kompensasi yang memadai juga merupakan salah satu cara yang ampuh bagi UMKM Kabupaten Talango untuk meningkatkan motivasi karyawan bekerja dengan giat dan baik. Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya.

Kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada didalamnya. Apabila sumber daya manusianya memiliki motivasi tinggi, etika kerja yang baik serta mampu mengembangkan inovasi, maka kinerjanya akan semakin baik. Oleh karena itu diperlukan adanya upaya untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia. Seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Manik (2017) dengan judul “Pengaruh Etika Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Medan” menyatakan bahwa etika kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Herlambang (2013) dengan judul “Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Cabang

Balmera Medan” menyatakan bahwa etika kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang juga dilakukan oleh Siregar (2014) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penataan Ruang dan Pemukiman Provinsi Sumatera Utara” menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan diatas, maka peneliti tertarik untuk mengetahui lebih terperinci mengenai etika kerja dan motivasi kerja kaitannya dengan kinerja karyawan sehingga peneliti mengambil judul “Pengaruh Etika Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada UMKM Produk Olahan Ikan di Kecamatan Talango Kabupaten Sumenep)”.

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah Etika Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM produk olahan ikan di Kecamatan Talango?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM produk olahan ikan di Kecamatan Talango?
3. Apakah Etika Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM produk olahan ikan di Kecamatan Talango?
4. Diantara Etika Kerja dan Motivasi Kerja manakah yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM produk olahan ikan di Kecamatan Talango

1.3 Tujuan Pembahasan

Sesuai dengan rumusan masalah, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh Etika Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM produk olahan ikan di Kecamatan Talango.
2. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM produk olahan ikan di Kecamatan Talango.
3. Untuk menganalisis pengaruh Etika Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM produk olahan ikan di Kecamatan Talango.
4. Untuk mengetahui manakah diantara Etika Kerja dan Motivasi Kerja manakah yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM produk olahan ikan di Kecamatan Talango

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan akan memberikan beberapa kegunaan atau manfaat antara lain:

1. Manfaat Praktis

Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat digunakan dalam dunia praktis sebagai bahan referensi dalam membuat kebijakan yang berkaitan dengan etika kerja dan motivasi kerja khususnya untuk UMKM produk olahan ikan di Kecamatan Talango dengan harapan dapat membawa perusahaan dan pihak yang bersangkutan ke arah yang lebih baik lagi.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan informasi atau pengetahuan baru kepada pihak-pihak yang berkepentingan dan dapat bermanfaat sebagai bahan pedoman atau pembanding untuk penelitian selanjutnya agar dapat menyusun proposal skripsi dengan baik dan benar.

