

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia memegang peranan yang sangat penting, sebab dengan tidak adanya tenaga kerja/karyawan yang /kompetitif, perusahaan tidak dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal profesional meskipun semua peralatan modern yang diperlukan telah tersedia. Melihat sangat pentingnya peranan tenaga kerja/karyawan sebagai sumber daya manusia dalam proses produksi sehingga diharapkan karyawan akan dapat bekerja lebih produktif dan profesional dengan didorong oleh rasa aman dalam melakukan segala aktivitasnya (Aspiyah dan Martono, 2016).

Produktivitas kerja karyawan ditentukan oleh keberhasilan disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan dalam perusahaan. Faktor yang menentukan keberhasilan perusahaan mencapai tujuannya diantaranya adalah etos kerja. Menurut Hasibuan (2010:128) menyatakan produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa. Dari pemahaman di atas dapat dikatakan bahwa produktivitas menyentuh berbagai aspek dalam diri manusia seperti sikap, mental, etika dan keahlian sehingga dapat dijadikan sebagai pendorong dalam meningkatkan mutu untuk menjadi lebih baik setiap harinya. Produktivitas merupakan faktor yang sangat penting untuk kelangsungan perusahaan karena merupakan faktor kunci untuk dapat melakukan

perbaiki setiap hari dan hanya tenaga kerja yang dapat meningkatkan produktivitas. Sutrisno (2011:211) mengungkapkan beberapa faktor yang berkaitan dengan produktivitas yaitu kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi.

Produktivitas juga mencerminkan etos kerja karyawan yang tercermin juga sikap mental yang baik. Pengusaha maupun karyawan yang terlibat dalam suatu perusahaan harus berupaya untuk meningkatkan produktivitasnya (Sulaiman, 2014). Sinamo (2011) menyatakan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral.

Peningkatan produktivitas kerja tidak akan terjadi dengan sendirinya, tanpa adanya prakondisi tertentu. Salah satu upaya yang dapat dilakukan organisasi, instansi atau perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawan adalah dengan melakukan pelatihan. Pelatihan merupakan suatu usaha yang terencana untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan. Dengan pelaksanaan pelatihan yang tepat, maka instansi lembaga pelayanan publik diharapkan dapat memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Pelatihan yang dilakukan dapat ditujukan baik pada karyawan lama maupun karyawan baru. Bagi karyawan lama perlu belajar dan dilatih dengan tujuan untuk memperbaiki kinerja yang kurang baik, mempelajari pengetahuan dan teknologi serta keterampilan yang baru juga untuk menyesuaikan dengan perkembangan organisasi dan kebijakan organisasi yang baru. Rivai (2011:212) mengemukakan bahwa pelatihan sangat penting bagi

karyawan baru maupun karyawan yang sudah lama. Pelatihan, secara singkat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan prestasi kerja saat ini dan prestasi kerja di masa mendatang. Dengan adanya pelatihan dalam suatu instansi atau organisasi, maka dapat dimungkinkan terjadi peningkatan produktivitas kerja, yang juga dikarenakan para karyawan telah memiliki modal atau kemampuan yang cukup untuk mencapai tujuan instansi atau organisasi.

Selain pelatihan, faktor selanjutnya yang dapat meningkatkan etos kerja dan produktivitas kerja yakni motivasi. Motivasi merupakan salah satu upaya yang harus dipertimbangkan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi merupakan hal yang harus diperhatikan dalam manajemen karena motivasi dapat dijadikan sebagai alat untuk meningkatkan kinerja karyawan. Nitisemito (2010:130), motivasi adalah usaha untuk kegiatan seorang atasan untuk menimbulkan atau meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dari para pekerja atau karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah Lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan. Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja

dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

Desa Loram Wetan merupakan salah satu desa yang berada di Kabupaten Kudus. Desa Loram Wetan sering disebut dengan “Jepang”nya Kudus, hal tersebut dikarenakan warga desa Loram Wetan dianggap memiliki inovasi dan kreativitas yang tinggi. Istilahnya, baru saja melihat langsung bisa meniru. Mereka memiliki kemampuan untuk membuat sesuatu dengan cepat, inovatif, dan kreatif. Salah satu kemampuan dari warga desa Loram Wetan yang kini menjadi sumber penghasilan bagi warganya yakni industri pengerajin Tas.

Fenomena yang terjadi pada Sentra UKM Tas Loram Wetan Kudus adalah terjadinya penurunan produksi dan tidak tercapainya target produksi yang telah ditetapkan perusahaan. Berikut tabel yang menjelaskan tentang target produksi Sentra UKM Tas Loram Wetan Kudus dan realisasinya selama bulan Mei sampai dengan September 2019 adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Target dan Realisasi Produksi Sentra UKM Tas Loram Wetan Kudus**  
**Bulan Mei - September 2019**

<b>Bulan</b>	<b>Target Produksi</b>	<b>Realisasi Produksi</b>	<b>Selisih Produksi</b>
Mei	35.000 Unit	42.000 Unit	+ 7000 Unit
Juni	35.000 Unit	38.500 Unit	+ 3500 Unit
Juli	35.000 Unit	33.500 Unit	- 1500 Unit
Agustus	35.000 Unit	33.000 Unit	- 2000 Unit
September	35.000 Unit	32.500 Unit	- 2500 Unit

Sumber: UKM Tas Loram Wetan Kudus, 2019.

Dari tabel 1.1 diatas dapat diketahui bahwa terjadi fluktuasi jumlah produksi dengan target produksi yang ditentukan Sentra UKM Tas Loram Wetan Kudus sebesar 35.000 Unit per Bulan. Pada bulan Mei dan Juni realisasi produksi melebihi target yang ditentukan yaitu masing-masing sebesar 42.000 unit dan 38.500 unit. Bulan Juni, Agustus dan September realisasi produksi tidak memenuhi target hanya sebesar 33.500 unit, 33.000 unit, dan 32.500 unit. Penurunan dan fluktuasi realisasi produksi adalah bukti bahwa produktivitas karyawan pada Sentra UKM Tas Loram Wetan Kudus rendah. Penyebab produktivitas rendah diketahui karena rendahnya etos kerja karyawan yang rendah. Rendahnya etos kerja pada Sentra UKM Tas Loram Wetan Kudus diketahui disebabkan karena karyawan jarang mendapatkan pelatihan, motivasi untuk dapat meningkatkan kinerja yang dimilikinya, selain itu pengaruh dari lingkungan kerja juga tidak mendukung adanya proses produktivitas, karena interaksi antara karyawan dan karyawan kurang akrab dan interaksi antara karyawan dengan atasan masih minim atau atasan kurang dapat bersosialisasi dengan karyawan baik itu memberikan pengarahan ataupun motivasi, sehingga hal tersebut tidak sesuai harapan karyawan dan menjadikan karyawan kurang termotivasi dalam kerjanya.

Oleh karena itu, antara pengusaha dengan karyawan harus mempunyai kerjasama untuk mencapai tujuan yang diinginkan yang terwujud dalam produktivitas kerja. Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan usaha. Produktivitas yang tinggi akan

sangat menguntungkan baik bagi pengusaha maupun bagi karyawan terutama untuk kesejahteraannya.

Research GAP pada penelitian ini tampak dari penelitian yang dilakukan oleh Machsun Jauharudin (2018) dan Nana Indiani (2018) yang menyatakan bahwa bahwa pelatihan berpengaruh terhadap etos kerja. Berbeda dengan peneltiian yang dilakukan oleh Rinisti Apri (2016) yang menyatakan bahwa bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap etos kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Husen Sutisna (2018) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap etos kerja. Berbeda dengan penelitian Meliya Dempi (2018) yang menyatakan bahwa bahwa motivasi berpengaruh terhadap etos kerja. Bhirawa Anoraga (2015) menyatakan bhawa bahwa motivasi berpengaruh terhadap etos kerja. Dheo Rimbano (2014) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Yacob El Mario (2017) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Berbeda dengan Abdul Rachman (2018) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap produktvitas kerja. Penelitian Ardy Mandala dan Edy Raharja (2014) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas. Endah Utami (2011) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Dheo Rimbano (2014) menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Fathur Rohman (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap etos kerja. Sedangkan Erwin Prasetyo (2016) menyatakan bahwa



lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap etos kerja. Yacob El Mario (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Muhammad Nasir (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Berbeda penelitian yang dilakukan Istiqomah (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Abdul Rachman (2018) menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Adeyeye et al. (2015) menyebutkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Berbeda dengan Inggri Krisnamurti (2015) menyatakan bahwa etos kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan pada permasalahan dan research GAP diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja melalui Etos Kerja Karyawan pada Sentra UKM Tas Loram Wetan Kudus”**.

## **1.2. Ruang Lingkup**

Ruang lingkup penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Obyek dalam penelitian ini adalah Sentra UKM Tas di Loram Wetan Kudus.
- b) Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah
  1. Variabel eksogen adalah pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja.
  2. Variabel endogen adalah etos kerja dan produktivitas kerja.

- c) Responden dalam penelitian adalah karyawan Sentra UKM Tas di Loram Wetan Kudus berjumlah 111 responden.
- d) Penelitian ini dilakukan selama 4 bulan sejak bulan Desember 2020 sampai bulan Maret 2021.

### **1.3. Perumusan Masalah**

Fenomena yang terjadi pada UKM Tas desa Loram adalah terjadi fluktuasi jumlah produksi dengan target produksi yang ditentukan Sentra UKM Tas Loram Wetan Kudus sebesar 35.000 Unit per Bulan. Pada bulan Mei dan Juni realisasi produksi melebihi target yang ditentukan yaitu masing-masing sebesar 42.000 unit dan 38.500 unit. Bulan Juni, Agustus dan September realisasi produksi tidak memenuhi target hanya sebesar 33.500 unit, 33.000 unit, dan 32.500 unit.. Penurunan dan fluktuasi realisasi produksi adalah bukti bahwa produktivitas karyawan pada Sentra UKM Tas Desa Loram Wetan Kudus masih rendah. Penyebab produktivitas rendah diketahui karena rendahnya etos kerja karyawan yang rendah. Rendahnya etos kerja pada Sentra UKM Tas Loram Wetan Kudus diketahui disebabkan karena karyawan jarang mendapatkan pelatihan, motivasi untuk dapat meningkatkan kemampuan yang dimilikinya, selain itu pengaruh dari lingkungan kerja juga tidak mendukung adanya proses produktivitas, karena interaksi antara karyawan dan karyawan kurang akrab dan interaksi antara karyawan dengan atasan masih minim atau atasan kurang dapat bersosialisasi dengan karyawan baik dalam memberikan pengarahan ataupun motivasi, sehingga



hal tersebut tidak sesuai harapan karyawan dan menjadikan karyawan kurang termotivasi dalam kerjanya.

Berdasarkan permasalahan yang ada pada Sentra UKM Tas Loram Wetan Kudus diatas, maka pertanyaan penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap etos kerja pada Sentra UKM Tas Loram Wetan Kudus?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap etos kerja pada Sentra UKM Tas Loram Wetan Kudus?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh etos kerja pada Sentra UKM Tas Loram Wetan Kudus?
4. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Sentra UKM Tas Loram Wetan Kudus?
5. Apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Sentra UKM Tas Loram Wetan Kudus?
6. Apakah lingkungan kerja berpengaruh produktivitas kerja karyawan pada Sentra UKM Tas Loram Wetan Kudus?
7. Apakah etos kerja berpengaruh produktivitas kerja karyawan pada Sentra UKM Tas Loram Wetan Kudus?

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian yang diajukan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh pelatihan terhadap etos kerja pada Sentra UKM Tas Loram Wetan Kudus.

2. Untuk menguji pengaruh motivasi terhadap etos kerja pada Sentra UKM Tas Loram Wetan Kudus.
3. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap etos kerja pada Sentra UKM Tas Loram Wetan Kudus.
4. Untuk menguji pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Sentra UKM Tas Loram Wetan Kudus.
5. Untuk menguji pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Sentra UKM Tas Loram Wetan Kudus.
6. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Sentra UKM Tas Loram Wetan Kudus.
7. Untuk menguji pengaruh etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Sentra UKM Tas Loram Wetan Kudus.

#### **1.5. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Adapun manfaat dari penelitian sebagai berikut:

##### **a) Manfaat Teoritis**

Bagi peneliti selanjutnya, sebagai bahan masukan dan referensi terkait dengan pengaruh pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap etos kerja dan produktivitas kerja

##### **b) Manfaat Praktis**

Bagi Manajemen Sentra UKM tas Loram Wetan Kudus, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam mengambil

kebijakan yang berkaitan dengan etos kerja dan produktivitas kerja karyawan, khususnya terkait dengan variabel pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja. Bagi konsumen Sentra UKM tas Loram Wetan Kudus, sebagai bahan pertimbangan dalam membeli produk Sentra UKM tas Loram Wetan Kudus.

