

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia memegang peranan yang sangat penting, sebab dengan tidak adanya tenaga kerja/karyawan yang profesional/kompetitif, perusahaan tidak dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal 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 motivasi 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 perbaikan 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.

Menurut Siagian (2012:93) ada dua faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja yaitu faktor dari dalam individu dan faktor dari luar individu. Faktor dari dalam individu yaitu umur, pengalaman, temperamen, keadaan fisik dan tingkat kelelahan serta motivasi, disiplin kerja. Sedangkan faktor dari luar individu yaitu kondisi fisik, suasana penerangan, waktu istirahat, lama bekerja, upah dan insentif, bentuk organisasi dan lingkungan sosial serta keluarga. 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. 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 pegawai.

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Pengalaman kerja tidak hanya ditinjau dari keterampilan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki saja, akan tetapi pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang telah bekerja atau lamanya bekerja pada suatu instansi. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki akan semakin terampil dalam menjalankan suatu pekerjaan. Dengan pengalaman yang banyak maka penguasaan keterampilan semakin meningkat. Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik (Foster, 2011).

Pada umumnya perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak terlepas dari adanya masalah produktivitas tenaga kerja, salah satunya adalah karena faktor upah. Upah besar pengaruhnya terhadap tenaga kerja dalam menjalankan tugasnya dan jaminan terhadap keberlangsungan hidup dirinya sendiri dan keluarganya. Memberikan upah yang rendah akan menimbulkan kesulitan dalam perekrutan dan memperkerjakan tenaga kerja yang profesional. Namun jika upah yang diberikan kepada tenaga kerja sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya, maka tenaga kerja akan bekerja semaksimal untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Upah berpengaruh terhadap produktivitas kerja, artinya semakin tinggi upah yang

diberikan makan akan semakin tinggi pula produktivitas tenaga kerjanya (Pandapotan, 2015: 8).

Desa Kaliputu merupakan salah satu desa yang ditetapkan oleh Pemerintah Kabupaten Kudus sebagai Desa Wisata sejak ditetapkan pada tahun 2013 yang bergerak dalam sentra jenang. Hal ini mengingat banyaknya masyarakat sekitar yang membangun usaha yang bergerak dalam industri jenang. Berdasarkan data BPS pada tahun 2018 menyebutkan bahwa perusahaan Jenang di Desa Wisata Kaliputu berjumlah 30 UKM. Dalam penelitian ini diambil 3 UKM Jenang terbesar yaitu UKM Jenang Karomah, Jenang Risqina dan Jenang Menara. Tujuan pemerintah menetapkan Desa Kaliputu sebagai desa wisata adalah untuk membuka peluang dan pengembangan bisnis UMKM khususnya usaha jenang di desa tersebut. Jenang adalah makanan khas Kudus yang memiliki cita rasa unik, yang terbuat dari bahan dasar tepung dan gula. Jenang sering dijumpai menjadi jajanan khas saat lebaran dan juga menjadi oleh-oleh bagi wisatawan regional yang datang ke kota Kudus.

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



**Tabel 1.1**  
**Target dan Realisasi Produksi Sentra UKM Jenang Kaliputu Kudus**  
**Pada Tahun 2019**

<b>Bulan</b>	<b>Target Produksi</b>	<b>Realisasi Produksi</b>	<b>Persentase (%)</b>
Januari	2,5 Ton	3,0 Ton	120
Februari	2,5 Ton	2,3 Ton	92
Maret	2,5 Ton	2,8 Ton	112
April	2,5 Ton	1,9 Ton	76
Mei	2,5 Ton	2,0 Ton	80
Juni	2,5 Ton	3,5 Ton	140
Juli	2,5 Ton	2,5 Ton	100
Agustus	2,5 Ton	2,0 Ton	80
September	2,5 Ton	3,0 Ton	120
Oktober	2,5 Ton	1,9 Ton	76
November	2,5 Ton	2,3 Ton	92
Desember	2,5 Ton	2,5 Ton	100

Sumber: Sentra UKM Jenang Kaliputu Kudus, 2019.

Dari tabel 1.1 diatas dapat diketahui bahwa sering terjadi fluktuasi jumlah realisasi produksi dengan target produksi yang ditentukan Sentra UKM Jenang Kaliputu Kudus sebesar 2,5 ton. Pada bulan Januari, Maret, Juni, Juli, September dan Desember realisasi produksi melebihi target yang ditentukan yaitu masing-masing sebesar 3,0 ton, 2,8 ton, 3,5 ton, 2,5 ton, 3,0 ton dan 2,5 ton. Bulan Februari, April, Mei, Agustus, Oktober dan November realisasi produksi tidak memenuhi target hanya sebesar 2,3 ton, 1,9 ton, 2 ton, 2 ton, 1,9 ton dan 2,3 ton.

Adanya fluktuasi pada realisasi produksi dan tidak tercapainya target yang telah ditetapkan perusahaan merupakan bukti bahwa produktivitas karyawan pada Sentra UKM Jenang Kaliputu Kudus mengalami penurunan. Penyebab penurunan produktivitas karyawan diketahui karena rendahnya etos kerja karyawan yang rendah. Rendahnya etos kerja pada Sentra UKM Jenang Kaliputu Kudus disebabkan karena pimpinan Sentra UKM Jenang Kaliputu Kudus jarang memberikan motivasi kerja kepada karyawan, upah yang diberikan tidak sesuai harapan karyawan, serta kurangnya pengalaman yang dimiliki oleh karyawan akan teknologi baru yang digunakan oleh Sentra UKM Jenang Kaliputu Kudus.

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 adalah penelitian yang dilakukan oleh Dempri (2018) yang menyatakan bahwa bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja. Anoraga (2015) menyatakan bahwa bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja. Berbeda dengan penelitian Sutisna (2018) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh negatif terhadap etos kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Jauharudin (2018) bahwa pengalaman memiliki positif dan signifikan terhadap etos kerja. Indiani (2018) juga

menyatakan bahwa bahwa pengalaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Apri (2016) yang menyatakan bahwa bahwa pengalaman berpengaruh negatif terhadap etos kerja.

Rohman (2018) menyatakan bahwa upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja. Sedangkan Prasetyo (2016) menyatakan bahwa upah memiliki pengaruh negatif terhadap etos kerja.

Rimbano (2015) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Mario (2017) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Berbeda dengan Rachman (2018) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Penelitian Mandala dan Raharja (2016) menyatakan bahwa pengalaman berpengaruh terhadap produktivitas. Utami (2015) menyatakan bahwa pengalaman berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Rimbano (2015) menyatakan bahwa pengalaman berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja.

Mario (2017) menyatakan bahwa upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Nasir (2017) menyatakan bahwa upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Berbeda penelitian yang dilakukan Istiqomah (2016) menyatakan bahwa upah berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja.

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

Berdasarkan pada permasalahan dan research GAP diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Motivasi, Pengalaman dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Sentra UKM Jenang Kaliputu Kudus dengan Etos Kerja sebagai Variabel Intervening .**

## **1.2. Ruang Lingkup**

Ruang lingkup penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Obyek dalam penelitian ini adalah Sentra UKM Jenang Kaliputu Kudus yang difokuskan pada 3 UKM Jenang yaitu Jenang Karomah, Jenang Risqina dan Jenang Menara.
2. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah
  - a) Variabel eksogen adalah motivasi, pengalaman dan upah.
  - b) Variabel endogen adalah produktivitas kerja dan etos kerja.
3. Responden dalam penelitian adalah pada karyawan Sentra UKM Jenang Kaliputu Kudus yang difokuskan pada 3 UKM Jenang yaitu Jenang Karomah, Jenang Risqina dan Jenang Menara yang berjumlah 120 karyawan.



4. Penelitian ini dilakukan selama 3 bulan sejak bulan November 2020 sampai bulan Januari 2021.

### 1.3. Perumusan Masalah

Fenomena yang terjadi pada Sentra UKM Jenang Kaliputu Kudus adalah terjadinya fluktuasi pada realisasi produksi dan tidak tercapainya target yang telah ditetapkan perusahaan merupakan bukti bahwa produktivitas karyawan pada Sentra UKM Jenang Kaliputu Kudus mengalami penurunan. Penyebab penurunan produktivitas karyawan diketahui karena rendahnya etos kerja karyawan yang rendah. Rendahnya etos kerja pada Sentra UKM Jenang Kaliputu Kudus diketahui disebabkan karena pimpinan Sentra UKM Jenang Kaliputu Kudus jarang memberikan motivasi kerja kepada karyawan, upah yang diberikan tidak sesuai harapan karyawan, serta kurangnya pengalaman yang dimiliki oleh karyawan akan teknologi baru yang digunakan oleh Sentra UKM Jenang Kaliputu Kudus.

Berdasarkan permasalahan yang ada pada UKM Jenang Kaliputu Kudus diatas, maka pertanyaan penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap etos kerja pada UKM Jenang Kaliputu Kudus?
2. Apakah pengalaman berpengaruh terhadap etos kerja pada UKM Jenang Kaliputu Kudus?
3. Apakah upah berpengaruh etos kerja pada UKM Jenang Kaliputu Kudus?
4. Apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada UKM Jenang Kaliputu Kudus?

5. Apakah pengalaman berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada UKM Jenang Kaliputu Kudus?
6. Apakah upah berpengaruh produktivitas kerja karyawan pada UKM Jenang Kaliputu Kudus?
7. Apakah etos kerja berpengaruh produktivitas kerja karyawan pada UKM Jenang Kaliputu Kudus?
8. Apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja melalui etos kerja karyawan pada UKM Jenang Kaliputu Kudus?
9. Apakah pengalaman berpengaruh terhadap produktivitas kerja melalui etos kerja karyawan pada UKM Jenang Kaliputu Kudus?
10. Apakah upah berpengaruh produktivitas kerja melalui etos kerja karyawan pada UKM Jenang Kaliputu Kudus?

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

Tujuan penelitian yang diajukan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh motivasi terhadap etos kerja pada UKM Jenang Kaliputu Kudus.
2. Untuk menguji pengaruh pengalaman terhadap etos kerja pada UKM Jenang Kaliputu Kudus.
3. Untuk menguji pengaruh upah terhadap etos kerja pada UKM Jenang Kaliputu Kudus.
4. Untuk menguji pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada UKM Jenang Kaliputu Kudus.

5. Untuk menguji pengaruh pengalaman terhadap produktivitas kerja karyawan pada UKM Jenang Kaliputu Kudus.
6. Untuk menguji pengaruh upah terhadap produktivitas kerja karyawan pada UKM Jenang Kaliputu Kudus.
7. Untuk menguji pengaruh etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada UKM Jenang Kaliputu Kudus.
8. Untuk menguji pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja melalui etos kerja karyawan pada UKM Jenang Kaliputu Kudus.
9. Untuk menguji pengaruh pengalaman terhadap produktivitas kerja melalui etos kerja karyawan pada UKM Jenang Kaliputu Kudus.
10. Untuk menguji pengaruh upah terhadap produktivitas kerja melalui etos kerja karyawan pada UKM Jenang Kaliputu Kudus

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

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Akademis

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan mengenai motivasi, pengalaman dan upah serta pengaruhnya terhadap etos kerja dan produktivitas kerja.

2. Bagi Praktisi

Diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan dalam memperhatikan faktor motivasi, pengalaman dan upah untuk meningkatkan etos kerja dan produktivitas.