

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di dalam menghadapi persaingan di segala bidang usaha, perusahaan harus mampu berbenah diri agar tetap eksis, perusahaan harus mampu menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi baik dari luar maupun dari dalam perusahaan dan perusahaan harus terus berinovasi untuk mengembangkan usahanya Wahyuni dkk (2017). Usaha mikro, kecil dan menengah yang biasa disebut dengan UMKM merupakan usaha padat karya yang tidak memerlukan teknologi tinggi maupun modal yang besar, oleh sebab itu sebagian besar UMKM tidak memiliki kualifikasi karyawan seperti tingkat Pendidikan, keterampilan kerja dan lain sebagainya Bank Indonesia (2015).

Di Indonesia UMKM merupakan penyerap tenaga kerja terbesar, menurut data Kementrian Koprasi dan Usaha Kecil Menengah (Kemenkop UKM) UMKM yang terdata pada tahun 2018 berjumlah 64.194.057 UMKM di Indonesia dan mempekerjakan 116.978.631 tenaga kerja (atau sekitar 97 persen dari total tenaga kerja di sektor ekonomi) Pakpahan (2020). UMKM memiliki kontribusi yang cukup besar di Indonesia diantaranya dalam penyerapan tenaga kerja, dan peningkatan Pendapatan Domestik Bruto di Indonesia Rosita (2020). Perkembangan UMKM juga terus mengalami peningkatan setiap tahunnya dari 62,9 juta pada tahun 2017 menjadi 64,1 juta dan diperkirakan akan terus meningkat Tempo.com (2021).

Pandemi Covid-19 yang muncul di Indonesia pada awal tahun 2020 dengan sangat cepat menyebar ke berbagai daerah di Indonesia, sehingga pemerintah mengeluarkan peraturan Pembatasan Sosial Bersekala Besar (PSBB) dan mengkampanyekan untuk tetap dirumah bagi masyarakat, hal ini berdampak besar bagi UMKM, menurut kementerian koperasi terdapat 1.785 Koperasi dan 163.713 Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) terdampak pandemi virus corona (Rosita, 2020).

Kedai Kopi merupakan UMKM yang bergerak di bidang makanan dan minuman, yang banyak tersebar di seluruh daerah Sleman, D.I. Yogyakarta, menurut data terdapat lebih dari 1100 kedai kopi pada 2017 dan jumlahnya terus bertambah hingga saat ini, jumlah ini jauh lebih besar dibanding daerah lain di D.I Yogyakarta lainnya seperti di Kota Yogyakarta jumlah kedai kopi hanya sekitar 500 kedai, dan di kota – kota besar lain yang terdekat seperti Solo hanya memiliki 400 kedai kopi Harian Jogja (2018). Kedai kopi atau bisa disebut kafe merupakan salah satu sektor UMKM yang paling terdampak Covid-19, berdasarkan penelitian di era pandemic Covid 19 ini permintaan kopi di restoran maupun kedai kopi mengalami penurunan sebesar 14 persen di beberapa negara, hal tersebut di perkirakan juga terjadi di pasar Asia Tenggara Nielsen (2020). Menurut data sementara terdapat 18.293 UMKM yang bergerak di sektor makanan dan minuman (Dinkopukm Sleman, 2020).

Untuk bertahan dan tetap eksis perusahaan harus terus mampu beradaptasi dengan perubahan-perubahan yang terjadi yang dapat mempengaruhi perusahaan, perusahaan harus terus berinovasi dan tetap produktif (Wahyuni dkk, 2017).

Kualitas sumber daya manusia terbukti menjadi faktor penentu keberhasilan pengembangan dan kemajuan bagi organisasi (Mawu dkk, 2018). Sumber daya manusia atau bisa kita sebut karyawan merupakan elemen terpenting dalam perusahaan (Wahyuni dkk, 2017). Oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia yang tepat, dapat meningkatkan produktivitas karyawan sehingga menguntungkan bagi perusahaan dalam hal ini UMKM (Mawu dkk, 2018).

Kedai Kopi memiliki sistem kerja yang sederhana, terdapat tiga bagian kerja di dalam kedai kopi yaitu bagian kasir, dapur, dan pelayan pengantar pesanan yang biasa digabung dengan bagian kebersihan kedai kopi secara keseluruhan. Alur kerjanya dimulai dari pemesanan produk oleh pelanggan kepada pelayan yang sekaligus menjadi kasir, di proses ini kasir harus menawarkan beberapa produk yang ada, lalu diteruskan ke bagian dapur untuk dibuatkan pesanan produknya di bagian ini pekerjaan lebih mudah karena setiap kedai sudah memiliki ukuran dan takaran yang ditetapkan untuk pembuatan produknya, dan kemudian akan diantarkan kepada pelanggan yang sudah memilih dan duduk ditempat yang disediakan, pelayan bagian ini memiliki tanggung jawab lebih karena mereka bukan hanya bertanggung jawab terhadap pengantaran pesanan namun juga kebersihan kedai kopi dan pelayanan tambahan terhadap pelanggan. Karyawan harus mampu bekerja dengan baik di setiap bagian dan harus mampu bekerja dengan tim untuk mendapatkan pelayanan yang baik dan mampu menarik konsumen, sehingga tercipta kepuasan konsumen Wahyudi (2011). Pandemi covid 19 merubah kebiasaan masyarakat sehingga usaha harus menyesuaikan diri dengan perubahan yang ada, banyak usaha mengalami kerugian dan harus mengurangi

karyawan mereka untuk bertahan dari perubahan-perubahan yang terjadi saat ini terutama penurunan penjualan yang cukup tajam Rosita (2020). Untuk mengatasi itu usaha mikro, kecil dan menengah harus mampu meningkatkan produktivitas karyawan untuk menghadapi perubahan dan untuk memenangkan persaingan (Wayne, 2003).

Dilihat dari segi psikologi produktivitas menunjukkan tingkah laku sebagai keluaran (*output*) dari suatu proses berbagai macam komponen kejiwaan yang melatar belakangnya. Produktivitas tidak lain daripada berbicara mengenai tingkah laku manusia atau individu, yaitu tingkah laku produktivitasnya, lebih khusus lagi di bidang kerja atau organisasi kerja (Sedarmayanti, 2018). Sedangkan menurut National Productivity Board (NPB) merupakan sikap mental untuk melakukan perbaikan secara terus menerus (Sedarmayanti, 2018). Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai kemampuan memperoleh manfaat yang sebanyak banyaknya dari sarana yang tersedia untuk mendapatkan hasil yang optimal, oleh karena itu produktivitas dapat tercapai apabila seorang karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan maksimal dan memiliki kemampuan yang baik dalam memanfaatkan fasilitas yang ada (Siagian, 2001).

Menurut Erich Fromm dalam (Sedarmayanti, 2018) karyawan yang produktif memiliki beberapa ciri yaitu: karyawan memiliki tindakan yang konstruktif, percaya pada diri sendiri, bertanggung jawab, memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan, mempunyai pandangan ke depan, mampu mengatasi persoalan, mampu menyesuaikan diri terhadap lingkungan, mempunyai kekuatan dalam mewujudkan potensinya, dan berkontribusi positif. Sedangkan menurut A.

Dale Timpe (Sedarmayanti 2018) karyawan yang produktif memiliki ciri umum yaitu: mampu memahami pekerjaan, cerdas dan cepat belajar, kompeten secara profesional dan selalu memperdalam pengetahuan dalam bidangnya, kreatif dan inovatif, efisien, terus berkembang, dianggap bernilai oleh pengawasnya, mempunyai catatan prestasi yang bagus, dan selalu meningkatkan diri. Meningkatkan produktivitas bukan berarti semata-mata menambah jumlah karyawan, jumlah bahan baku, memperbanyak jam kerja, ataupun harus bekerja keras, namun karyawan harus bekerja lebih pintar dan efektif. Perusahaan dalam hal ini UMKM harus mampu menempatkan karyawan sesuai dengan kualifikasi, memberikan imbalan yang sesuai dengan pekerjaan maupun kontribusi yang dilakukan karyawan (Sitohang, 2007).

Menurut Porter (2008) produktivitas merupakan hal yang sangat penting sebagai tolak ukur penentu tingkat daya saing individu maupun perusahaan dalam menghadapi persaingan. Selain itu produktivitas akan berpengaruh langsung dengan peningkatan standar hidup karyawan, yang di peroleh dari peningkatan pendapatan usaha Sinungan (2008). Dari beberapa uraian tentang pentingnya produktivitas karyawan oleh beberapa tokoh kita dapat menyimpulkan bahwa karyawan harus produktif agar perusahaan atau UMKM dalam hal ini kedai kopi, dapat berkembang dan dapat bersaing dengan kompetitornya.

Kenyataan yang ada di Indonesia saat ini adalah produktivitas tenaga kerjanya masih rendah yaitu 74,4 persen tingkat produktivitas ini masih dibawah produktivitas ASEAN yaitu 78,2 persen Medcom.id (2020). Menurut Asian Productivity Organization (APO) pada 2019 produktivitas Indonesia diurutan ke

lima dari 10 anggota APO yang terdaftar, produktivitas Indonesia masih jauh lebih rendah dari negara tetangganya yaitu Malaysia, Thailand, Filipina dan Singapura Kompas.com (2020).

Penelitian dilakukan terhadap karyawan kedai kopi yang ada di daerah Sleman, D.I. Yogyakarta. Kedai kopi menurut kamus besar Bahasa Indonesia merupakan tempat yang menyediakan dan menjual minuman kopi dan jenis minuman lain, serta makanan–makanan kecil dengan harga terjangkau Kemendikbud (2016). Karyawan merupakan orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan maupun perorangan dan memperoleh balas jasa, sesuai dengan peraturan dan perjanjian yang telah disepakati Hasibuan (2008). Dapat disimpulkan bahwa karyawan kedai kopi yang dimaksud peneliti yaitu; orang yang bekerja dan memberikan jasanya kepada perusahaan atau usaha kedai kopi, dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan dan perjanjian yang disepakati.

Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada Tanggal 24 Agustus – 30 September 2021 terhadap 20 karyawan kedai kopi di 4 kedai kopi (Bento Kopi, Mato Kopi, Basa Basi, dan Goeboex coffe), yang berada di Kabupaten Sleman, Sebagian besar kedai kopi memiliki masalah dengan produktivitas karyawan. Ini dapat dilihat dari beberapa aspek produktivitas kerja yang disampaikan oleh Sedarmayanti (2018). Aspek tindakan konstruktiv/tindakan yang membangun seperti kecekatan penyelesaian masalah dll sebagian besar karyawan cenderung pasif dan tidak menawarkan dagangannya, mereka juga kurang memiliki inisiatif untuk bekerja lebih baik, hal ini menunjukkan

bahwa karyawan tidak memiliki tindakan konstruktif. Aspek percaya kepada diri sendiri dari hasil wawancara sebagian besar karyawan menyatakan mereka sering merasa malu dan tidak percaya diri, dan cenderung memilih untuk bekerja di bagian belakang daripada di depan untuk menghindari interaksi banyak orang, ini menunjukkan bahwa kepercayaan diri karyawan kurang baik atau rendah. Aspek memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan ini ditunjukkan dari sikap karyawan yang merasa senang dan bangga terhadap pekerjaannya, dari hasil wawancara ada sebagian karyawan yang merasa tidak nyaman dan tidak senang dengan pekerjaannya, hal ini menunjukkan karyawan cenderung tidak suka terhadap pekerjaannya. Aspek memiliki pandangan kedepan atau orientasi kemasa depan dari hasil observasi karyawan cenderung berfikir jangka pendek dan tidak peduli dengan perkembangan kedai kopi dimasa depan dan mereka cenderung bekerja sekedarnya saja, dari wawancara dapat kita ketahui bahwa sebagian besar karyawan kurang memiliki orientasi ke masa depan. Aspek mampu menyelesaikan masalah, berdasarkan wawancara ada beberapa karyawan mengungkapkan bahwa mereka tidak senang menghadapi masalah yang ada dan mereka lebih sering pasif ini menunjukkan bahwa karyawan kurang memiliki keinginan untuk menyelesaikan masalah yang ada. Aspek memiliki kontribusi positif atau dalam hal ini kreatif dalam melakukan pekerjaannya, dari hasil wawancara dapat diketahui bahwa karyawan cenderung memiliki sikap yang kurang positif seperti sering terlambat untuk bekerja, mereka cenderung tidak peduli dengan lingkungan, pelayanan yang tidak baik. Aspek kemampuan mewujudkan potensinya, dari hasil wawancara sebagian karyawan tidak memiliki

motivasi untuk melakukan perubahan maupun inovasi baru untuk mencapai target penjualan, sebagian besar karyawan juga cenderung kurang bersemangat dan malas dalam bekerja. Dari hasil wawancara yang dilakukan, dapat kita ketahui bahwa sebagian besar karyawan tidak memenuhi kriteria produktivitas kerja. Dari hasil observasi juga dapat diketahui bahwa beberapa karyawan memiliki produktivitas yang rendah ini dapat dilihat dari pelayanan dan inisiatif karyawan dalam bekerja seperti kecekatan dalam melayani pengunjung, karyawan yang tidak langsung membersihkan meja yang telah selesai digunakan. Menurut sedarmayanti (2018) karyawan yang produktif, harus mampu menyelesaikan masalah, mampu melakukan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan standar kerja yang ada, dan mampu memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan. Rendahnya produktivitas kerja karyawan kedai kopi ini berdampak pada turunnya kualitas pelayanan konsumen kedai kopi sehingga menurunkan tingkat pengunjung kedai yang akan berdampak pada pendapatan kedai kopi, produktivitas yang rendah ini juga dapat berdampak pada kurang terpenuhinya standar protokol kesehatan yang diterapkan oleh pemerintah dalam masa pandemi.

Produktivitas adalah sebuah keharusan dalam bisnis. Jika para pekerja bisnis mampu menjadi lebih efektif sesuai dengan sasaran dan target kerja, maka kemungkinan besar mereka akan menjadi pekerja yang produktif di semua aspek kerja perusahaan. Produktivitas berarti memanfaatkan waktu yang dimiliki secara optimal untuk menghasilkan output sebanyak mungkin dengan kualitas setinggi mungkin. Produktivitas berarti bekerja secara efektif, kreatif, strategis, dan tepat guna terhadap setiap tindakan untuk menghasilkan output terbaik. Untuk

meningkatkan produktivitas kerja diperlukan adanya tenaga kerja yang memiliki ketrampilan dan keahlian bekerja. Produktivitas dipengaruhi berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lainnya, seperti pendidikan, keterampilan, disiplin kerja, sikap, etika, manajemen, teknologi, sarana, produksi, kesempatan kerja, kesempatan berprestasi, rasa aman atau kesejahteraan kehidupan karyawan (McKenna, 2002).

Produktivitas kerja tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, menurut pendapat Saksono (2008) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu: Adanya etos kerja, etos kerja merupakan sikap hidup penuh semangat dan mau bekerja keras untuk masadepan yang lebih baik, sikap disiplin, yaitu sikap mampu mengendalikan diri sendiri dalam pengaturan waktu, disiplin dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, motivasi atau dorongan untuk mencapai masa depan yang lebih baik. Berdasarkan faktor-faktor produktivitas yang ada, peneliti memilih etos kerja sebagai variabel bebas dalam penelitian ini. Hal ini didasarkan oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Ningsih, Rudi, dan Rafani (2017) menunjukkan bahwa ada korelasi positif dan signifikan etos kerja terhadap produktivitas kerja. Sejalan dengan itu penelitian yang dilakukan oleh Saleh (2018) yang dilakukan terhadap karyawan PT. Inko Java Semarang menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Sejalan dengan penelitian tersebut Bawele & Sepang (2016) menyatakan bahwa tingginya etos kerja pada karyawan dapat berdampak pada peningkatan produktivitas karyawan dalam perusahaan. Hal ini diperkuat dari wawancara yang dilakukan pada 24-27 Agustus 2021

terhadap penanggung jawab kedai kopi, dapat diketahui bahwa karyawan yang senang dengan pekerjaannya, memiliki semangat untuk maju dan berorientasi dengan masa depan, cenderung memiliki kualitas pelayanan lebih baik terhadap konsumen dan lebih produktif, sedangkan karyawan yang hanya berorientasi dengan imbalan dan kurang bersemangat cenderung lebih pasif saat menghadapi konsumen, hal ini menunjukkan pentingnya etos kerja pada karyawan kedai kopi. Etos kerja merupakan ekspresi atau sikap memandang suatu makna yang memberikan dorongan terhadap dirinya untuk bekerja secara optimal (Tasmara 2002). Dari uraian diatas dapat kita simpulkan bahwa etos kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan.

Etos kerja adalah sekumpulan perilaku dan karakter seseorang dimana dia dapat memberikan perhatian penuh dan mengabdikan diri terhadap pekerjaan yang dijalannya (Hill & Fouts 2005). Miller, Whoehr, dan Hudspeth (2002) mengembangkan konteks Weber sebelumnya terdapat tujuh dimensi yaitu: waktu luang (Leisure), Moralitas (Morality), Kerja keras (hard work), Kemandirian (self-reliance), Bekerja sebagai Sentralitas (centrality of work), Membuang waktu (wasted time), dan Penundaan kepuasan (delay of gratification). Menurut Saksono (2008) tiga dimensi produktivitas yaitu kemampuan dan kecakapan dalam kerja, Penuh semangat dan tanggung jawab, Kemandirian, kemampuan dalam mengelola diri.

Etos kerja merupakan tindakan karyawan dalam bekerja, dan sering dihubungkan dengan tingkat produktivitas karyawan. Etos kerja menjadi elemen

penting dalam perusahaan, karyawan yang memiliki etos kerja yang buruk akan berpengaruh pada prestasi dan kinerjanya yang menyebabkan penurunnya produktivitas kerja karyawan Abdullah & Halim (2016). Valentine, Godkin, Fleischman, dan Kidwell (2011) menyatakan bahwa melatih etos kerja karyawan merupakan solusi yang efektif untuk meningkatkan kinerja hal tersebut mendorong terjadinya budaya kerja yang etis antar karyawan dan meningkatnya produktivitas.

Ningsih, Rudi, & Rafani (2017) menyatakan bahwa etos kerja adalah totalitas kepribadian diri serta cara memandang, meyakini, dan memberikan arti kepada suatu hal yang mendorong motivasi diri untuk bertindak untuk meraih kebaikan yang optimal, maka dapat dikatakan bahwa individu yang memiliki etos kerja yang baik mampu membangun dan meningkatkan pengetahuannya, dengan begitu individu tersebut dapat menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang didapat kedalam pekerjaannya, hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan dan memicu tumbuhnya produktivitas yang baik. Dari hasil uraian latar belakang di atas maka rumusan masalah yang dalam penelitian ini adalah, Apakah terdapat hubungan antara etos kerja dengan produktivitas karyawan kedai kopi di Kabupaten Sleman.

B. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah disusun di atas maka peneliti merumuskan tujuan penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji serta mempelajari secara ilmiah tentang hubungan antara Etos Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Kedai Kopi Di Kabupaten Sleman.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan khususnya di bidang psikologi industri dan organisasi serta dapat memperluas cakrawala berpikir bagi para karyawan, sehingga dapat melengkapi pengetahuan karyawan mengenai hubungan antara Etos Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan Kedai Kopi di Kabupaten Sleman.

2. Manfaat Praktis

- a. Dapat menjadi sumbangan pemikiran yang bermanfaat Kedai Kopi dalam upaya peningkatan Etos kerja karyawan di Kedai Kopi khususnya kedai kopi.
- b. Kedai kopi dapat segera mengatasi apabila terjadi penurunan kualitas kehidupan kerja dari para karyawan.
- c. Dapat digunakan sebagai bahan evaluasi bagi pimpinan kedai kopi untuk melakukan perbaikan Etos kerja, sehingga produktivitas karyawan dapat lebih ditingkatkan.