

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Usaha mikro kecil dan menengah adalah kelompok usaha yang memiliki usaha yang paling besar, menurut rudjito UMKM adalah sangat penting selain menciptakan lapangan pekerjaan juga menciptakan usaha yang lebih banyak Di Indonesia, definisi UMKM diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia No.20 Tahun 2008 tentang UMKM. Pasal 1 dari UU tersebut, dinyatakan bahwa Usaha mikro adalah usaha produktif milik orang perorangan dan atau badan usaha perorangan yang memiliki kriteria usaha mikro sebagaimana diatur dalam UU tersebut. Usaha kecil adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang buka merupakan anak perusahaan atau bukan anak cabang yang dimiliki, dikuasai atau menjadi bagian, baik langsung maupun tidak langsung, dari usaha menengah atau usaha besar yang memenuhi kriteria usaha kecil sebagaimana dimaksud dalam UU tersebut.

Sedangkan usaha mikro adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri yang dilakukan oleh perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung, dari usaha mikro, usah

kecil atau usaha besar yang memenuhi kriteria usaha mikro sebagaimana dimaksud dalam UU tersebut.

UMKM Trini Karya merupakan salah satu usaha yang bergerak dalam bidang pembuatan *paper bag*. Kelompok usaha *paper bag* trini karya bergerak pada usaha berbasis *green product*. Perkembangan yang sudah terjadi saat ini yaitu mengenai perkembangan teknologi yang berbasis pada penjualan online. Trini Karya mulai memanfaatkan sarana teknologi untuk melebarkan pasar usahanya, serta menggunakan aplikasi seperti *Facebook*, *Instagram* dan Tokopedia untuk memasarkan produk yang dijual. Selanjutnya dalam perkembangan produk mulai dikembangkan kedalam berbagai produk yang sama-sama berbasis kertas sebagai upaya menambah diversifikasi produk. Perubahan profesi dari karyawan UMKM Trini Karya yang semula hanya berprofesi sebagai buruh lepas pelipat kertas yang tidak mempunyai jaminan sosial dan ketenagakerjaan serta kesehatan menjadi karyawan yang pekerjaannya dikerjakan dirumah sehingga tidak memberatkan dan mendapatkan jaminan tersebut.

Ditengah arus globalisasi dan tingginya persaingan sehingga diperlukan pemberdayaan UMKM yang sangat penting dalam menghadapi tantangan global, seperti berinovasi dalam meningkatkan produk atau jasa yang dihasilkan, pengembangan sumber daya manusia dan teknologi, serta memperluas area pemasaran. Dengan demikian diperlukannya pelatihan untuk meningkatkan suatu produktifitas seseorang dalam menciptakan produk-produk yang mampu bersaing didunia internasional. Dengan adanya bentuk perlakuan tersebut maka diharapkan dapat mendorong seseorang lebih meningkatkan produktivitas kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah :

1. Adanya etos kerja yang merupakan sikap hidup yang bersedia bekerja keras demi masa depan yang lebih baik, semangat untuk mampu menolong dirinya sendiri, berpola hidup sederhana mampu bekerja sama dengan sesama manusia dan mampu berfikir maju dan kreatif.
2. Mengembangkan sikap hidup disiplin terhadap waktu dan dirinya sendiri dalam arti mampu melaksanakan pengendalian terhadap peraturan, disiplin terhadap tugas dan tanggung jawabnya sebagai manusia.
3. Motivasi dan orientasi ke masa depan yang lebih baik. Bekerja dengan produktif oleh dorongan atau motivasi untuk mencapai masa depan yang lebih baik

Budaya kerja merupakan hal yang sangat mempengaruhi peningkatan dan menurunnya keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Selain itu budaya kerja yang ditetapkan akan memberikan motivasi untuk menghasilkan produktivitas kerja yang baik. Salah satu faktor penting karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja adalah menerapkan nilai-nilai dasar budaya kerja sehingga dapat mempengaruhi cara kerja mereka menjadi lebih optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Pada penelitian (Makerti, 2018) menjelaskan hasil penelitian pada kajian etos kerja terhadap produktivitas kerja pengaruh positif tidak signifikan yang sejalan namun kontradiktif dengan penelitian dari (Sa'adah, 2015) dan (Faderika, 2016) bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian (Indriyani, 2015) pada penelitiannya menjelaskan bahwa variabel disiplin mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja yang sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fauzi, 2016) yang juga mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Peelitian yang dilakukan oleh (Taufiqurrohman, 2013) mendapatkan hasil penelitian budaya kerja yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rahman, 2012) yang mempunyai hasil budaya kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Permasalahan yang mendasari penelitian ini adalah terdapat hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan perbedaan pendapat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Hasil yang tidak konsisten menimbulkan sesuatu hal yang kurang dimengerti.

Berdasarkan dari hasil penelitian di atas, maka peneliti mencoba mengkaji

“Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Anggota Di Trini Karya”

1.2. Rumusan Masalah

- a. Apakah Etos Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Anggota di Trini Karya?
- b. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Anggota di Trini Karya?
- c. Apakah Budaya Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Anggota di Trini Karya?
- d. Apakah Budaya Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Anggota di Trini Karya?

1.3. Tujuan Penelitian

- a. Untuk menganalisis pengaruh Etos Kerja terhadap Produktivitas Kerja Anggota di Trini Karya.

- b. Untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Anggota di Trini Karya.
- c. Untuk menganalisis pengaruh Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja Anggota di Trini Karya.
- d. Untuk menganalisis pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja Anggota di Trini Karya

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan baik secara teoritis maupun praktis, diantaranya :

1.4.1 Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Anggota di Trini Karya, serta juga diharapkan sebagai sarana perkembangan ilmu pengetahuan yang secara teoritis dipelajari di bangku perkuliahan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut :

- a. Bagi Peneliti

Dapat menambah wawasan dan pengalaman peneliti terhadap pentingnya etos kerja, disiplin kerja dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja pada Trini Karya.

- b. Bagi Anggota Trini Karya

Dapat membuka wawasan anggota tentang bagaimana kinerja dari Trini Karya dan apa yang paling berpengaruh terhadap proses pelayanan, pergerakan perekonomian serta kinerja dari Trini Karya ini.

c. Bagi Pengelola Trini Karya

Sebagai masukan bagi pihak perusahaan Trini Karya terutama dalam etos kerja, disiplin kerja dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja anggota di Trini Karya.