

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberadaan usaha kecil dan menengah (UKM) merupakan bagian terbesar dalam perekonomian nasional. Usaha kecil dan menengah (UKM) selama ini terbukti dapat diandalkan pada saat krisis ekonomi melanda Indonesia. Berdasarkan pasal 1 Undang-Undang No. 20 Tahun 2008, definisi UMKM adalah: (1) Usaha Mikro adalah usaha produktif milik orang perorangan dan/atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria Usaha Mikro sebagaimana diatur dalam Undang-undang ini, (2) Usaha Kecil adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang 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 Menengah atau Usaha Besar yang memenuhi kriteria Usaha Kecil sebagaimana dimaksud dalam Undang-undang ini, dan (3) Usaha Menengah adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dengan Usaha Kecil atau Usaha Besar sebagaimana dimaksud Undang-undang ini.

Sektor usaha mikro kecil menjadi andalan ekonomi Kota Padang untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakatnya. Karakteristik masyarakat Padang yang ulet menyebabkan tumbuhnya sektor industri di Kota Padang. Sektor industri kecil merupakan sektor industri yang mempunyai banyak unit usaha dan menyerap tenaga kerja lebih banyak dibandingkan industri menengah dan besar. Unit usaha industri kecil dan menengah menunjukkan masyarakat tidak terpaku dalam harapan menjadi pegawai dan bekerja, namun membuka usaha dan memberikan lapangan kerja. Saat ini jumlah UMKM yang tersebar di Sumatera Barat sebanyak 593.100 unit. Khususnya kota Padang sangat didominasi oleh Usaha Kecil Menengah (UKM) yang bergerak di bidang makanan yang berjumlah 4.000 unit, sedangkan industri lainnya yaitu industri sulaman benang emas, sulaman tanah liat, konfeksi, dan bordir (Aadiaat, 2016). Potensi Komoditi UKM Kota Padang di bidang makanan lebih didominasi oleh industri kerupuk, keripik, peyek, dan sejenisnya yaitu 330 unit. Komoditi industri keripik dan peyek ini merupakan unit usaha yang paling besar dari 90 komoditi lainnya di Kota Padang (Dinas Perindustrian dan Perdagangan, 2020).

Salah satu UKM keripik dan peyek yang telah berkembang pesat di Kota Padang adalah UKM keripik sanjai. Keripik sanjai yang dipilin sebagai objek penelitian merupakan makanan khas dari Sumatera Barat yang telah menjadi ikon oleh-oleh bagi wisatawan yang datang berkunjung khususnya Kota Padang. Jumlah UKM keripik sanjai di kota Padang berjumlah 5 sampai 6 unit UKM keripik sanjai (Dinas Perindustrian dan Perdagangan, 2020).

Dalam menjalankan aktivitas usahanya, pelaku UKM menginginkan kinerja yang tinggi dari para karyawan yang nantinya dapat diharapkan dapat meningkatkan produktifitas UKM. Peningkatan produktifitas UKM juga dipengaruhi oleh kinerja dari para karyawan, apabila para karyawan memiliki kinerja yang tinggi maka dipastikan tujuan dari usaha akan tercapai dengan mudah. UKM berusaha mewujudkan kepentingan bersama mereka. Pada dasarnya tujuan bersama yang ingin diwujudkan adalah mencari keuntungan. Oleh karena itu, UKM memerlukan karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi.

Menurut [1] menyatakan kinerja karyawan sebagai unjuk kerja pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari seorang karyawan. Menurut [2], [3] faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *human relation*. Sedangkan menurut [4], [5] faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi. Selanjutnya [6], [7] dan [8] menyatakan *workplace spirituality* mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

Hasil *pra survey* yang dilakukan peneliti kepada 20 orang karyawan UKM Keripik Sanjai di Kota Padang guna menggambarkan kinerja karyawan. Survey dilakukan dengan memberikan pernyataan yang berkaitan dengan indikator kinerja karyawan, dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.1
Hasil Kuesioner Pra-survey Kinerja Karyawan pada
UKM Keripik Sanjai di Kota Padang

No	Pernyataan	Ya	Tidak	%Ya	%Tidak
a. Kuantitas					
1	Penetapan target dalam pekerjaan selalu saya lakukan	12	8	60%	40%
2	Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan	9	11	45%	55%
b. Kualitas					
3	Hasil kerja saya lebih baik jika dibandingkan dengan para karyawan lain	7	13	35%	65%
4	Atasan memberikan penilaian yang sangat tinggi terhadap saya	10	10	50%	50%
c. Ketepatan Waktu					
5	Hasil pekerjaan saya sesuai dengan apa yang diharapkan/ diperintahkan atasan	8	12	40%	60%
6	Saya selalu menyelesaikan tugas saya dengan tepat waktu sesuai jadwal	6	14	35%	65%
d. Efektivitas					
7	Saya memanfaatkan waktu luang di toko untuk hal yang berguna bagi pekerjaan	10	10	50%	50%
e. Kemandirian					
8	Saya mempunyai inisiatif melakukan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah dari atasan	9	11	45%	55%

Sumber: Hasil olah data kuesioner *pra-survey*, 2020

Berdasarkan Tabel 1.1, diketahui bahwa kinerja karyawan masih terbilang rendah. Hal tersebut terlihat dari persentase pada indikator kuantitas yang menunjukkan 40% karyawan tidak melakukan penetapan target dalam pekerjaan,

55% karyawan tidak dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Hasil persentase pada indikator kualitas yang menunjukkan 65% hasil kerja karyawan tidak lebih baik jika dibandingkan dengan para karyawan lain, 50% atasan tidak memberikan penilaian yang sangat tinggi terhadap karyawan. Selanjutnya pada indikator ketepatan waktu menunjukkan 60% hasil pekerjaan karyawan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan/ diperintahkan atasan, 65% tidak menyelesaikan tugas dengan tepat waktu sesuai jadwal. Selain itu hasil pra survey pada indikator efektifitas menunjukkan 50% karyawan tidak memanfaatkan waktu luang di toko untuk hal yang berguna bagi pekerjaan dan indikator kemandirian menunjukkan 55% tidak mempunyai inisiatif melakukan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah dari atasan. Dengan demikian kinerja karyawan pada UKM keripik sanjai dapat disimpulkan belum optimal dan perlu ditingkatkan.

Faktor *human relations* merupakan hal yang penting dalam meningkatkan kinerja karena berkaitan dengan komunikasi yang meliputi pikiran, perasaan dan kerja sama dalam melakukan pekerjaan. Hal ini dilakukan untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis sehingga pegawai akan merasa nyaman dan fokus dalam melaksanakan tugas dan berdampak positif terhadap kinerja karyawan [9]. Hasil observasi terhadap *human relations* karyawan yang tercipta pada UKM Keripik Sanjai masih perlu ditingkatkan karena diketahui beberapa permasalahan terkait *human relations*, yaitu: 1) pegawai merasa belum terjalin komunikasi persuasif atasan dalam memberikan motivasi kerja tampak pada sikap atasan yang masih kurang memperhatikan bawahan, 2) komunikasi dengan rekan kerja masih

kurang kondusif seperti adanya ketidaksamaan persepsi dalam menyelesaikan pekerjaan menimbulkan konflik dengan rekan kerja sehingga memunculkan rasa tidak nyaman dan rasa tidak tercapainya rasa puas hati dalam bekerja.

Faktor lainnya yang mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan pada UKM Keripik Sanjai adalah *workplace spirituality*. Konsep spiritualitas di tempat kerja tidak merujuk pada agama tertentu tetapi, hal ini lebih fokus pada spirit di tempat kerja atau iklim di tempat kerja. Hasil wawancara dengan sebagian karyawan diketahui bahwa *workplace spirituality* yang terlihat adalah masih kurangnya kepedulian UKM terhadap karyawan, serta kepedulian atasan terhadap semangat karyawan yang masih rendah. Jika spiritualitas di tempat kerja tidak dimaksimalkan maka kinerja karyawan akan menurun.

Permasalahan lain yang dihadapi oleh UKM terkait kinerja karyawan adalah etos kerja karyawan yang masih rendah. Etos kerja berkaitan dengan nilai kejiwaan seseorang, karyawan yang beretos kerja tinggi mengisinya dengan berbagai kebiasaan yang positif dan ada semacam kerinduan untuk menunjukkan kepribadian sebagai seorang dengan bentuk hasil kerja serta sikap dan perilaku yang menuju kepada hasil yang lebih sempurna. Dari hasil observasi dan wawancara peneliti ditemukan adanya keluhan karyawan atas kurangnya perhatian atasan kepada karyawan dan belum adanya jaminan kerja serta perhatian atas kesejahteraan karyawannya. Ini dapat diketahui dari adanya ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang diterima, masing-masing memiliki perbedaan jumlah sehingga menyebabkan menurunnya etos kerja karyawan yang pada akhirnya akan menurunkan kinerjanya.

Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah penelitian, maka peneliti ingin mengkaji secara ilmiah dengan melaksanakan sebuah penelitian yang berjudul “**Pengaruh *Human Relation, Workplace Spirituality, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UKM Keripik Sanjai di Kota Padang***”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti mengidentifikasi masalah pada penelitian ini sebagai berikut.

1. Kuantitas dan kualitas kerja karyawan pada UKM Keripik Sanjai di Kota Padang masih belum optimal.
2. Ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas belum sesuai jadwal yang ditetapkan.
3. Tingkat *human relation* karyawan masih rendah.
4. Belum terjalin komunikasi persuasif atasan dalam memberikan motivasi kerja.
5. Komunikasi dengan rekan kerja masih kurang kondusif.
6. *Workplace spirituality* masih belum tercipta dengan baik ditandai kurangnya kepedulian terhadap karyawan, serta kepedulian atasan terhadap semangat karyawan.
7. Tingkat etos kerja karyawan masih rendah.
8. Belum adanya jaminan kerja serta perhatian atas kesejahteraan karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah pada penelitian ini, adalah variabel independen pada penelitian ini yaitu *Human Relation*, *Workplace Spirituality* dan Etos Kerja, serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda, serta menggunakan kuesioner dalam pengambilan data penelitian.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah ini dapat diajukan dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh *human relation* terhadap kinerja karyawan pada UKM Keripik Sanjai di Kota Padang?
2. Bagaimanakah pengaruh *workplace spirituality* terhadap kinerja karyawan pada UKM Keripik Sanjai di Kota Padang?
3. Bagaimanakah pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada UKM Keripik Sanjai di Kota Padang?
4. Bagaimanakah pengaruh *human relation*, *workplace spirituality* dan etos kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada UKM Keripik Sanjai di Kota Padang?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh *human relation* terhadap kinerja karyawan pada UKM Keripik Sanjai di Kota Padang.
2. Untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh *workplace spirituality* terhadap kinerja karyawan pada UKM Keripik Sanjai di Kota Padang.
3. Untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada UKM Keripik Sanjai di Kota Padang.
4. Untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh *human relation*, *workplace spirituality* dan etos kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada UKM Keripik Sanjai di Kota Padang.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan mempunyai manfaat, yaitu:

1. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan pemahaman tentang pengaruh pengaruh *human relation*, *workplace spirituality* dan etos kerja terhadap kinerja karyawan dan dapat mempraktekkan teori yang selama ini penulis dapatkan di bangku kuliah khususnya pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada keadaan yang sebenarnya pada perusahaan.

2. Bagi UKM Keripik Sanjai

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi salah satu masukan atau bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan yang tepat bagi perkembangan UKM Keripik Sanjai di Kota Padang.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk menambah pengetahuan dan sekaligus sebagai bahan perbandingan untuk penelitian yang serupa.