

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam menghadapi beratnya tekanan persaingan dan terjadinya virus corona, seharusnya Indonesia telah berusaha meningkatkan Sumber Daya Manusianya sejak tiga puluh atau dua puluh tahun yang lalu karena hanya SDM yang handal dapat menjadi keunggulan kompetitif bagi negara berkembang seperti Indonesia untuk mendapatkan manfaat di era globalisasi tersebut. Pada saat sekarang ini UKM harus memiliki orientasi yang tinggi pada BUKM skala besar. Pada yang besar ini selalu mempunyai kaitan untuk menentukan suatu strategi. Salah satu strategi yang harus di jalani yaitu untuk menentukan sdm yang mampu bekerja secara bersama. Secara normatif sumber daya manusia merupakan unsur terpenting disamping unsur lain, seperti modal, bahan baku, dan mesin. Tetapi di zaman sekarang sudah banyak UKM yang menenun menggunakan mesin.

Etos kerja menurut **(Boby & Fepsri 2017)** mengatakan bahwa etos kerja yaitu watak dan karakter suatu kelompok nasional atau kelompok rasial tertentu. Etos kerja dalam suatu perusahaan tidak akan muncul begitu saja, akan tetapi harus diupayakan dengan sungguh- sungguh melalui proses yang terkendali dengan melibatkan semua sumber daya manusia dalam seperangkat sistem dan alat-alat pendukung.

**(Boby & Fepsri 2017)** menyebutkan bahwa etos kerja merupakan suatu totalitas kepribadian dari individu serta cara individu mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna terhadap suatu yang mendorong

individu untuk bertindak dan meraih hasil yang optimal (*high performance*).

Seperti yang terlihat pada pada usaha Kerajinan Tenun Kubang sikap optimis yang tercipta karena adanya Etos Kerja dapat mengembangkan semangat kerja para karyawan. Ditambah dengan adanya Etos Kerja maka para karyawan atau pekerja akan menanamkan bahwa bekerja adalah sebuah panggilan tuhan karena agama atau kepercayaan adalah faktor yang berpengaruh dalam Etos Kerja. Contohnya dari tenunan yang dihasilkan oleh para pekerja mengandung nilai – nilai yang terpampang langsung atau nyata ke dalam hasil tenunan yang dihasilkan. Oleh sebab itu Etos Kerja sangatlah penting dan berpengaruh besar terhadap kepribadian para pekerja.

Pengertian lingkungan kerja menurut (**Apfia Ferawati 2017**) adalah “segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. Ini berarti para pekerja akan dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik di dukung oleh lingkungan kerja yang baik. Sedangkan menurut (**Apfia Ferawati 2017**) lingkungan kerja merupakan “lingkungan di mana para karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari”.

(**Fernando, dkk 2017**) yang dimaksud lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Dilihat dari Lingkungan Kerja pada Kerajinan Tenun Kubang dengan karyawan atau pekerja yang sudah berpengalaman dan mahir di dalam melakukan penenunan sehingga memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan

untuk dapat bekerja optimal. Disini Lingkungan Kerja juga dapat mempengaruhi emosi para pekerja. Karena dengan lingkungan yang tidak baik maka emosi para karyawan dalam bekerja akan berdampak buruk terhadap performa atau kualitas dalam bekerja. Contohnya rekan kerja yang sesuai atau mempunyai cara berfikir yang sama dengan kita akan memberikan kenyamanan dalam bekerja sehingga para pekerja tenun menghasilkan tenun yang baik dan berkualitas.

**(Sutarja Fahrudin 2020)** mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota - anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Budaya organisasi terbentuk dari rangkaian interaksi individu-individu di dalam organisasi berkaitan dengan perbuatan, kreativitas, menggerakkan, mengontrol dan mengevaluasi struktur dan kinerja organisasi sesuai dengan peran dan fungsinya secara terus-menerus sehingga pada akhirnya akan membentuk suatu pola budaya tertentu yang unik dan berbeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Dengan demikian, budaya organisasi mengarah pada pengakuan para anggota organisasi terhadap suatu sistem makna bersama yang berbeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya.

Dilihat dari budaya organisasi yang ada pada Kerajinan Tenun Kubang sudah berpedoman pada keyakinan yang sama sehingga membuat seluruh karyawan mempunyai visi dalam bekerja yang sama. Para karyawan juga sudah tau apa yang boleh dilakukan dan apa yang tidak. Dengan adanya budaya organisasi yang ada pada Kerajinan Tenun Kubang juga memperkuat nilai organisasi. Contohnya para karyawan pada Kerajinan Tenun Kubang ini menganut agama yang sama

semuanya yaitu islam sehingga mereka menjunjung tinggi hal tersebut.

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional. Menurut **(I Made Handy & I Gede Riana 2018)**.

**(I Made Handy & I Gede Riana 2018)** menjelaskan bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi yang dimaksud diantaranya adalah motivasi yang datang dari dalam diri karyawan yang sering disebut motivasi intrinsik. Motivasi intrinsik yaitu motivasi yang datang dari diri nya sendiri yang timbul atas keinginan dari dalam diri seseorang. Sebagai contoh dengan memberikan pendidikan dan pelatihan untuk memberikan peluang bagi karyawan dalam mengembangkan potensi yang dimiliki, sehingga diharapkan karyawan akan terus meningkatkan potensi diri yang dimiliki, untuk menunjang kinerja yang baik.

Disini Motivasi Intrinsik yang ada pada Kerajinan Tenun Kubang adalah sikap atau perilaku yang ada pada karyawan dan timbul karena dirinya sendiri. Dan sudah ada dorongan tersendiri dari dalam diri untuk melakukan pekerjaan yang optimal dalam menenun. Dengan adanya Motivasi Intrinsik maka akan timbulnya harapan yang semakin baik dalam bekerja. Contohnya karyawan yang ada pada Kerajinan Tenun Kubang yang sudah membangun Motivasi Instrinsik dalam dirinya akan dapat bekerja dengan kemampuan yang optimal dan menghasilkan hasil tenunan yang baik dan berkualitas.

Penelitian yang dilakukan oleh **Sutarja Fahrudin (2020)** menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap Etos Kerja guru. Besarnya pengaruh organisasi terhadap etos kerja guru ditunjukkan oleh hasil penelitian bahwa budaya organisasi yang dirasakan oleh guru membawa implikasi yang signifikan terhadap etos kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh **Boby dan Febsri (2017)** ditemukan bahwa variabel kesempatan etos kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap lingkungan kerja pada PT.Pelindo Padang. Dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis pertama ditolak

Penelitian yang dilakukan oleh **I Made Handy dan I Gede Riana (2018)** menyatakan bahwa lingkungan non fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Intrinsik pada pegawai di dinas pendapatan daerah Bandung mangusada.

Etos kerja tidak hanya dibutuhkan untuk karyawan perusahaan saja, tetapi etos kerja juga dibutuhkan oleh seorang wirausaha yang menjalankan usahanya sendiri, seperti Kerajinan Tenun Kubang yang terletak di Kabupaten Lima Puluh Kota. Apalagi saat ini banyak orang yang memutuskan untuk berwirausaha. Oleh karena itu seseorang harus memiliki etos kerja yang baik guna memperoleh hasil yang baik. Dengan etos kerja yang tinggi yang dimiliki oleh seorang wirausaha dalam menjalankan usahanya akan menjadikan wirausaha tersebut mampu mengembangkan dan menjadikan usahanya lebih berhasil.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja,

yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya. Seperti lingkungan yang baik membantu memotivasi karyawan semangat untuk bekerja dan semakin giat dalam bekerja.

Budaya yang ada di dalam organisasi membuat dapat membantu karyawan semakin tekun untuk berkerja. Semakin baik suatu budaya dalam organisasi semakin membantu karyawan giat dan tekun dalam bekerja dan sebaliknya.

Kurangnya etos kerja dalam UKM tersebut menjadi subyek yang menarik untuk dikaji. Adapun objek penelitian adalah Kerajinan Tenun Kubang Kabupaten Lima Puluh Kota. Sehingga judul penelitian yang diambil adalah : **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP ETOS KERJA MELALUI MOTIVASI INTRINSIK SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KERAJINAN TENUN KUBANG KABUPATEN LIMA PULUH KOTA”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Permasalahan penelitian yang penulis ajukan ini dapat diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja yang tidak baik membuat tidak tekunnya karyawan dalam bekerja pada Kerajinan Tenun Kubang Kabupaten Lima Puluh Kota.
2. Tidak adanya dorongan dari dalam diri seseorang sehingga di butuhnya motivasi intrisik untuk meningkatkanya semangat kerja karyawan Kerajinan Tenun Kubang Kabupaten Lima Puluh Kota.

3. Budaya organisasi yang tidak baik membuat kurang tekunnya karyawan pada Kerajinan Tenun Kubang Kabupaten Lima Puluh Kota.
4. Akibat tuntutan kerja yang padat membuat kegiatan beribadah menjadi berkurang pada Kerajinan Tenun Kubang Kabupaten Lima Puluh Kota.
5. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kurangnya nilai yang didasari oleh kinerja dan ketekunan.

### **1.3 Batasan Masalah**

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna, dan mendalam maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu, penulis membatasi penelitian ini dengan Pengaruh Lingkungan Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2), Motivasi Intrinsik (Z), Etos Kerja (Y) pada Kerajinan Tenun Kubang Kabupaten Lima Puluh Kota.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Etos Kerja pada Kerajinan Tenun Kubang Kabupaten Lima Puluh Kota ?
2. Apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Etos Kerja pada Kerajinan Tenun Kubang Kabupaten Lima Puluh Kota ?
3. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja dan terhadap Motivasi Intrinsik pada Kerajinan Tenun Kubang Kabupaten Lima Puluh Kota ?

4. Apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Instrinsik pada Kerajinan Tenun Kubang Kabupaten Lima Puluh Kota ?
5. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Etos Kerja melalui Motivasi Intrinsik sebagai variabel intervening pada Kerajinan Tenun Kubang Kabupaten Lima Puluh Kota ?
6. Apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Etos Kerja melalui Motivasi Intrinsik sebagai variabel intervening pada Kerajinan Tenun Kubang Kabupaten Lima Puluh Kota ?
7. Apakah terdapat pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Etos Kerja pada Kerajinan Tenun Kubang Kabupaten Lima Puluh Kota ?

## **1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Tujuan penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh dari Lingkungan Kerja terhadap Etos Kerja pada Kerajinan Tenun Kubang Kabupaten Lima Puluh Kota ?
2. Untuk mengetahui pengaruh dari Budaya Organisasi terhadap Etos Kerja pada Kerajinan Tenun Kubang Kabupaten Lima Puluh Kota ?
3. Untuk mengetahui pengaruh dari Lingkungan Kerja dan terhadap Motivasi Intrinsik pada Kerajinan Tenun Kubang Kabupaten Lima Puluh Kota ?
4. Untuk mengetahui pengaruh dari Budaya Organisasi terhadap Motivasi Instrinsik pada Kerajinan Tenun Kubang Kabupaten Lima Puluh Kota ?
5. Untuk mengetahui pengaruh dari Lingkungan Kerja terhadap Etos Kerja melalui Motivasi Intrinsik sebagai variabel intervening pada Kerajinan Tenun Kubang Kabupaten Lima Puluh Kota ?

6. Untuk mengetahui pengaruh dari Budaya Organisasi terhadap Etos Kerja melalui Motivasi Intrinsik sebagai variabel intervening pada Kerajinan Tenun Kubang Kabupaten Lima Puluh Kota ?
7. Untuk mengetahui pengaruh dari Motivasi Intrinsik terhadap Etos Kerja pada Kerajinan Tenun Kubang Kabupaten Lima Puluh Kota ?

### **1.5.2 Manfaat Penelitian**

#### **1. Secara Akademis**

- a) Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan penulis dan menambah ilmu baik dalam teori maupun praktek tentang Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi, terhadap Etos Kerja dengan Motivasi Intrinsik sebagai variabel intervening pada Kerajinan Tenun Kubang Kabupaten Lima Puluh Kota.
- b) Penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar studi perbandingan dan referensi bagi peneliti lain yang sejenis.

#### **2. Secara Praktis**

##### **a) Bagi Penulis**

Melatih diri dan menerapkan hasil belajar selama perkuliahan ke dalam dunia kerja yang sebenarnya, juga untuk menambah pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Etos Kerja dengan Motivasi Intrinsik sebagai variabel intervening pada Kerajinan Tenun Kubang Kabupaten Lima Puluh Kota.

##### **b) Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan dan informasi tentang pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Etos Kerja dengan Motivasi Intrinsik sebagai variabel intervening pada Kerajinan Tenun Kubang Kabupaten Lima Puluh Kota. Sehingga diharapkan bermanfaat bagi perusahaan.

c) Bagi Ilmu Pengetahuan

Bahan bacaan yang kiranya dapat bermanfaat untuk menambah wawasan berfikir serta sebagai tambahan pengetahuan dan acuan bagi penelitian berikutnya.