

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan dunia usaha dan industri pada era globalisasi menuntut setiap organisasi untuk mampu beradaptasi dan meningkatkan daya saing secara berkelanjutan. Persaingan yang semakin ketat tidak hanya terjadi pada perusahaan besar, tetapi juga merambah pada usaha kecil dan menengah, termasuk industri kerajinan tradisional. Dalam kondisi tersebut, organisasi dituntut untuk mengelola seluruh sumber daya yang dimiliki secara optimal, terutama sumber daya manusia sebagai penggerak utama aktivitas organisasi¹.

Sumber daya manusia memegang peranan strategis karena keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh kualitas kinerja karyawannya. Manajemen sumber daya manusia tidak hanya berfokus pada pemenuhan kebutuhan tenaga kerja, tetapi juga pada upaya pengembangan sikap, perilaku, dan nilai kerja yang mendukung tercapainya kinerja optimal². Mangkunegara menjelaskan bahwa sumber daya manusia merupakan aset

¹ Mangkunegara, A. A. A. P., Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017.

² Sedarmayanti, Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Bandung: Refika Aditama, 2019

utama organisasi yang harus dikelola secara efektif agar mampu memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan dapat diukur melalui beberapa aspek, antara lain kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan pekerjaan, kreativitas, kerja sama, inisiatif, serta kualitas pribadi³. Kinerja yang baik mencerminkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien, sehingga berdampak langsung pada produktivitas organisasi.

Industri kecil dan menengah, khususnya industri kerajinan tradisional, kinerja karyawan memiliki peran yang sangat penting. Industri kerajinan pada umumnya masih mengandalkan tenaga manusia dalam proses produksinya, sehingga kualitas hasil kerja sangat dipengaruhi oleh keterampilan, kedisiplinan, dan sikap kerja karyawan. Sedarmayanti menegaskan bahwa pada industri yang bersifat padat karya, faktor manusia menjadi penentu utama keberhasilan produksi⁴.

Industri kerajinan sapu di Desa Jabalsari, Kecamatan Sumbergempol, Kabupaten Tulungagung merupakan salah satu bentuk industri tradisional yang berkembang di wilayah pedesaan. Industri ini tidak hanya berperan sebagai sumber pendapatan masyarakat, tetapi juga sebagai penggerak ekonomi lokal.

³ Bernardin, H. J., & Russel, J. E. A., Human Resource Management, New York: McGraw-Hill, 1993

⁴ Suprihanto, J., Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: BPFE, 2010

Keberlangsungan industri kerajinan sapu sangat bergantung pada kemampuan karyawan dalam menghasilkan produk yang berkualitas dan memenuhi permintaan pasar.

Namun demikian, industri kerajinan sapu di Desa Jabalsari juga menghadapi berbagai tantangan, terutama yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Proses produksi yang masih sederhana dan sistem manajemen yang belum terstruktur dengan baik menyebabkan perbedaan tingkat kinerja antar karyawan. Kondisi ini berpotensi menimbulkan ketidakefisienan kerja serta menurunkan produktivitas industri secara keseluruhan.

Salah satu faktor internal yang berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan adalah etos kerja. Etos kerja merupakan pandangan, sikap, dan nilai yang dimiliki individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Secara etimologis, istilah etos berasal dari kata Yunani *ethos* yang berarti karakter, sikap, dan keyakinan seseorang dalam bertindak⁵. Etos kerja mencerminkan cara individu memaknai pekerjaan dan bagaimana ia menampilkan perilaku kerja dalam kehidupan sehari-hari.

Etos kerja merupakan seperangkat nilai yang mendorong individu untuk bekerja secara disiplin, bertanggung jawab, rasional, jujur, serta memiliki komitmen tinggi terhadap pekerjaannya⁶. Etos kerja yang kuat akan membentuk sikap kerja positif, seperti kerja keras, ketekunan, efisiensi, dan tanggung jawab.

⁵ Lawu, S. H., Suhaila, A., & Lestiowati, R., "Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*, 2019

⁶ Weber, M., *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism*, London: Routledge, 2014

Nilai-nilai tersebut tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga memengaruhi sistem kerja dan budaya organisasi secara keseluruhan.

Etos kerja karyawan dapat tercermin melalui berbagai perilaku kerja, antara lain kedisiplinan waktu, kepatuhan terhadap aturan kerja, kemampuan memanfaatkan sumber daya secara efisien, tanggung jawab terhadap tugas, kejujuran, inisiatif, kreativitas, serta kemampuan bekerja sama. Karyawan dengan etos kerja tinggi cenderung memiliki motivasi intrinsik yang kuat untuk memberikan hasil kerja terbaik bagi organisasi⁷.

Sebaliknya, rendahnya etos kerja dapat ditandai dengan perilaku kerja yang kurang disiplin, rendahnya motivasi, minimnya inisiatif, serta kurangnya tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi tersebut dapat menghambat pencapaian kinerja yang optimal dan berdampak negatif terhadap produktivitas organisasi. Endrianto dan Tarmizi menyatakan bahwa etos kerja yang rendah berpotensi menurunkan kinerja karyawan secara signifikan⁸.

Berdasarkan hasil wawancara dari pemilik industri kerajinan sapu di Desa Jabalsari masih ditemukan karyawan yang belum mampu menyelesaikan target produksi secara konsisten, serta adanya perbedaan kedisiplinan dan tanggung jawab kerja antar karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa etos kerja karyawan masih belum maksimal dalam melakukan pekerjaannya.

⁷ Indrastuti, S., & Tanjung, A. R., Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Syariah, Pekanbaru: UR Press, 2021

⁸ Endrianto, & Tarmizi, "Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan," Jurnal Studia Administrasi, 2021

Berdasarkan uraian tersebut, dapat ditegaskan bahwa permasalahan utama yang dihadapi industri kerajinan sapu di Desa Jabalsari adalah belum optimalnya kinerja karyawan. Kondisi ini tercermin dari adanya perbedaan tingkat produktivitas, kedisiplinan, tanggung jawab, serta kualitas hasil kerja antar karyawan. Permasalahan tersebut diduga berkaitan erat dengan variasi tingkat etos kerja karyawan, yang ditunjukkan melalui perbedaan sikap terhadap pekerjaan, pemanfaatan waktu kerja, inisiatif, dan komitmen dalam menyelesaikan tugas. Apabila kondisi ini tidak mendapat perhatian yang serius, maka berpotensi menghambat peningkatan produktivitas serta keberlanjutan industri kerajinan sapu di Desa Jabalsari.

Meskipun berbagai penelitian terdahulu telah membuktikan adanya pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan, sebagian besar penelitian tersebut dilakukan pada sektor industri modern, perusahaan besar, dan instansi formal. Penelitian yang mengkaji etos kerja dalam konteks industri kecil dan menengah, khususnya industri kerajinan tradisional berbasis pedesaan, masih relatif terbatas. Padahal, karakteristik tenaga kerja, sistem produksi, serta pola manajemen pada industri kerajinan tradisional memiliki perbedaan yang signifikan dibandingkan dengan industri modern. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut.

Hal ini menunjukkan bahwa etos kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Etos kerja berpengaruh signifikan

terhadap peningkatan kinerja karyawan⁹. Karyawan dengan etos kerja tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik¹⁰.

Selain itu, penguatan etos kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui perbaikan iklim organisasi¹¹. Hasil penelitian tersebut diperkuat oleh penelitian Firdaus yang menyatakan bahwa etos kerja berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan¹². Meskipun demikian, sebagian besar penelitian sebelumnya lebih banyak dilakukan pada sektor industri modern dan instansi formal. Penelitian yang mengkaji etos kerja dalam konteks industri kerajinan tradisional masih relatif terbatas. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut, khususnya pada industri berbasis kearifan lokal seperti industri kerajinan sapu di Desa Jabalsari.

Disimpulkan bahwa etos kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, khususnya pada industri kerajinan tradisional yang masih mengandalkan tenaga manusia dalam proses produksinya. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut pengaruh etos kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada industri kerajinan sapu di Desa Jabalsari dan penelitian ini menjadi penting, karena dapat memperkaya kajian

⁹ Hardiansyah, A., & Yanwar, R. P., "Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan," Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora, 2017

¹⁰ Lawu, S. H., Suhaila, A., & Lestiowati, R., "Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan," Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen, 2019

¹¹ Pramuditha, P., Yuniarsih, T., & Hadijah, H. S., "Peningkatan Kinerja melalui Penguatan Etos Kerja," Widya Cipta, 2021

¹² Firdaus, P. M., Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Skripsi, Universitas Islam Riau, 2022

manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai peran etos kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada industri kerajinan tradisional. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris terhadap pengembangan teori etos kerja dan kinerja karyawan dalam konteks usaha kecil dan menengah.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pengelola industri kerajinan sapu di Desa Jabalsari dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia. Upaya pembinaan etos kerja karyawan melalui peningkatan kedisiplinan, tanggung jawab, dan motivasi kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mendukung keberlanjutan industri kerajinan sapu. Dapat disimpulkan bahwa etos kerja memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Etos Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada Industri Kerajinan Sapu di Desa Jabalsari”.

B. Identifikasi Masalah dan Batas Penelitian

1. Kinerja karyawan pada industri kerajinan sapu di Desa Jabalsari belum menunjukkan hasil yang optimal secara merata, sehingga terdapat perbedaan tingkat kedisiplinan kerja antar karyawan, terutama dalam hal ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap aturan kerja.

2. Sebagian karyawan masih menunjukkan tingkat tanggung jawab kerja yang rendah dalam menyelesaikan tugas sesuai target dan inisiatif / kreativitas karyawan dalam meningkatkan efisiensi dan kualitas kerja masih relatif terbatas.
3. Etos kerja karyawan yang beragam mempengaruhi perbedaan tingkat kinerja karyawan sehingga pengelolaan sumber daya manusia yang masih sederhana juga berpotensi mempengaruhi etos kerja karyawan.

Batasan Penelitian ini adalah :

1. Subjek penelitian dibatasi pada karyawan industri kerajinan sapu di Desa Jabalsari.
2. Variabel bebas (*independent*) yang diteliti adalah Etos kerja dan dibatasi pada beberapa indikator, yaitu kedisiplinan kerja, tanggung jawab, kejujuran dan integritas, kerja keras, inisiatif, kreativitas, serta kemampuan bekerja sama.
3. Variabel terikat (*dependent*) adalah Kinerja karyawan yang dibatasi pada indikator kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, pengetahuan pekerjaan, kerja sama, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas.
4. Lokasi penelitian dibatasi pada industri kerajinan sapu yang berada di Desa Jabalsari, Kecamatan Sumbergempol, Kabupaten Tulungagung dan waktu penelitian dibatasi pada periode penelitian yang telah ditentukan oleh peneliti.

5. Data dikumpulkan melalui metode kuantitatif dengan pendekatan survei menggunakan angket / kuesioner yang disebarkan kepada karyawan industri sapu di Desa Jabalsari sebagai responden.

C. Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada industri kerajinan sapu di Desa Jabalsari?
2. Seberapa besar pengaruh etos kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada industri kerajinan sapu di Desa Jabalsari?

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan untuk:

1. Mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada industri kerajinan sapu di Desa Jabalsari
2. Mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh etos kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada industri kerajinan sapu di Desa Jabalsari

E. Kegunaan Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini bermanfaat dan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan penelitian mengenai pengaruh etos kerja dan kinerja karyawan di Desa Jabalsari. Penelitian ini juga diharapkan dapat digunakan sebagai tinjauan yang memberikan informasi dan wawasan mengenai dampak etos kerja. Penelitian ini juga bisa digunakan sebagai tinjauan yang memberikan informasi dan wawasan mengenai pengaruh etos kerja dan kinerja karyawan di Desa Jabalsari.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Penulis

1. Penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi penulis dalam bentuk pemahaman yang mendalam mengenai pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan industri sapu di Desa Jabalsari.
2. Bermanfaat sebagai penerapan dan ilmu pengetahuan yang diperoleh saat proses perkuliahan dan menambah pengalaman dalam penelitian.

b. Bagi Industri

Diharapkan bisa memberikan informasi kepada pihak Universitas terkait pengaruh etos kerja karyawan industri kerajinan sapu di Desa Jabalsari.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan dapat menjadi sumber referensi penelitian selanjutnya untuk melakukan penelitian kinerja karyawan di industri kerajinan sapu Desa Jabalsari.

F. Ruang Lingkup Penelitian

1. Ruang Lingkup Subjek

Penelitian dilaksanakan pada karyawan industri kerajinan sapu di Desa Jabalsari. Responden terdiri dari karyawan yang telah bekerja minimal 6 bulan.

2. Ruang Lingkup Wilayah

Penelitian bertempat di Industri kerajinan sapu yang berada di wilayah Desa Jabalsari Kecamatan Sumbergempol Kabupaten Tulungagung. Pengumpulan data melalui kuesioner yang disebar secara *offline* dan *online*.

3. Ruang Lingkup Materi

Fokus utama yang ada di dalam penelitian ini adalah pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan di industri sapu Desa Jabalsari. Bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan

4. Ruang Lingkup Waktu

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Oktober – November 2025, mencakup pada semua proses penelitian dari penyusunan instrument, pengumpulan data, analisis hasil dan penyusunan laporan akhir.

5. Ruang Lingkup Metodologi

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang telah disesuaikan dengan konteks lokal.

G. Penegasan Variabel

Penelitian ini variabel yang dikaji adalah :

1. Variabel Bebas (*Independent*)

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah etos kerja . Variabel Etos kerja dapat dipahami sebagai kumpulan sikap, nilai, dan keyakinan yang memengaruhi cara seseorang memaknai serta melaksanakan pekerjaannya. Penilaian terhadap etos kerja tidak hanya didasarkan

pada durasi atau intensitas kerja, melainkan lebih menekankan pada aspek moral seperti integritas, rasa tanggung jawab, dan dorongan internal dalam menyelesaikan tugas. Individu yang memiliki etos kerja tinggi umumnya menunjukkan perilaku disiplin, jujur, tekun, bekerja keras, serta memiliki komitmen yang konsisten untuk mencapai hasil kerja yang optimal

2. Variabel Terikat (*Dependent*)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan (*employee performance*) adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang, tanggung jawab, dan standar yang telah ditetapkan selama periode tertentu. Kinerja tidak hanya mengacu pada output yang dihasilkan, tetapi juga pada proses, kualitas, kemampuan, dan perilaku kerja yang mendukung tercapainya tujuan organisasi.

H. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi disusun untuk memudahkan pembaca memahami isi dan alur penelitian, dengan membagikan bab dan subbab sebagai berikut :

1. Bab I : Pendahuluan

Berisi latar belakang, identifikasi masalah dan Batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup penelitian, penegasan variabel, dan sistematika penelitian

2. Bab II : Kajian Teori

Memuat kajian teori yang sesuai dengan penelitian, mencakup definisi, aspek/dimensi dan faktor- faktor dari etos kerja dan kinerja karyawan , hasil penelitian terdahulu, kerangka teoritis, dan hipotesis penelitian.

3. Bab III : Metode Penelitian

Dalam metode penelitian menjelaskan tentang desain penelitian, lokasi penelitian, variabel pengukuran, populasi dan sampel, instrument penelitian, Teknik pengumpulan data, analisis data dan tahapan penelitian

4. Bab IV : Hasil Penelitian

Menyajikan hasil analisis data penelitian dan temuan penelitian.

5. Bab V : Pembahasan

Berisi tentang hasil penelitian dan mengaitkannya dengan teori dan tujuan penelitian.

6. Bab VI : Penutup

Berisi kesimpulan hasil dari penelitian dan juga saran yang dapat diberikan berdasarkan temuan penelitian untuk penelitian selanjutnya.