

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) memiliki peranan penting di dalam pembangunan dan pertumbuhan ekonomi di Indonesia. UMKM menjadi penting tidak hanya karena kelompok usaha ini mampu menyerap tenaga kerja yang banyak, tetapi UMKM dapat menjadi sumber pendapatan bagi kelompok miskin dan dapat mengembangkan perekonomian. Banyak dari UMKM bisa tumbuh dengan pesat. Saat krisis ekonomi tahun 1998, UMKM menjadi tumpuan perekonomian nasional¹

UMKM merupakan usaha yang memiliki peran yang cukup tinggi terutama di Indonesia yang masih tergolong negara berkembang. Dengan banyaknya jumlah UMKM maka akan banyaknya penciptaan lapangan kerja bagi pengangguran. Selain itu UMKM dapat dijadikan sumber pendapatan khususnya di daerah pedesaan dan rumah tangga berpendapatan rendah.

Sebuah perusahaan dapat bertahan dengan baik selain mempunyai pemilik perusahaan yang berperan penting juga harus mempunyai sumber daya manusia yang mumpuni dengan demikian jenjang perusahaan untuk kedepannya akan terus meningkat secara bertahap dalam menjalankan UMKM mendapatkan sumberdaya manusia beda halnya dengan perusahaan lainnya.

¹ Bonifasius Aji Kuswiranto, *Memulai Usaha itu Gampang*, Visimedia, Jakarta Selatan, 2016, hlm.

dengan modal kemauan setiap orang bisa menjalankannya. Hal tersebut yang membedakan kualitas UMKM dengan usaha lainnya.

Etos kerja adalah semangat yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok yang bekerja yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkrit di dunia kerja.² Oleh karena itu, etos kerja adalah spirit ciri khas yang menjadi landasan pacu dalam bekerja sampai disini tampak bahwa etos kerja memiliki signifikan sebagai suatu faktor pembeda antara satu orang atau kelompok lainnya.

Gaji dan upah merupakan salah satu alasan bagi karyawan untuk bekerja dan merupakan salah satu alasan yang paling penting bagaimana karyawan dapat berprestasi, berafiliasi, dengan orang lain, mengembangkan diri dan aktualisas diri. Gaji dan upah merupakan salah satu faktor pemicu masalah yang terjadi antara manajemen dan karyawan, terutama apabila tidak mengakomodasi kepentingan keduanya dengan adil. Oleh karena itu, perencanaan atau penentuan gaji menjadi isu yang penting dalam manajemen sumber daya manusia dan harus ditentukan dengan hati-hati serta melalui langkah-laangkah yang terencana.

Gaji menjadi alasan yang paling penting mengapa orang bekerja diantara alasan lain, seperti untuk berprestasi, berafiliasi dengan orang lain, mengembangkan diri, atau untuk mengaktualisasikan diri. Paling tidak hampir 90 persen pertentangan antara pekerja dan majikan disebabkan oleh masalah gaji, bukan yang lain. Ini menjadi buktibahwa gaji merupakan aspek

² Desmon Ginting, *Etos Kerja Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*, Jakarta, PT. Elex Media Komputindo, 2016, hlm. 7]

yang penting. Dari sudut pandang organisasi, memberikan gaji menjadi salah satu faktor penting meningkatkan kepuasan kerja, memotivasi pegawai, merangsang pegawai baru yang berkualitas untuk memasuki organisasi, mempertahankan pegawai yang ada, dan meningkatkan produktivitas.³

Sebuah perusahaan juga berhak dengan mengadakan sanksi kerja agar para karyawan selalu bekerja dengan baik dan tidak seenaknya keluar masuk perusahaan, jadi karyawan tidak hanya memikirkan haknya saja tetapi juga memikirkan kewajibannya sebagai karyawan dengan bekerja apa yang diinginkan oleh pemilik perusahaan misalnya dengan bekerja sesuai dengan apa yang sudah ditargetkan.

Tetapi apa yang terjadi dilapangan berbeda para karyawan tidak memenuhi apa yang seharusnya mereka capai seperti apa yang ada pada tabel produksi berikut ini :

Tabel 1.1

Produksi, Pencapaian, Dan Target Perbulan UMKM Al-Amin

Bulan	Produksi	Pencapaian	Target		Penjualan
Mei	180	Rp.720.000.000	Rp.752.000.000	188	180
Juni	175	Rp700.000.000	Rp.752.000.000	188	175
Juli	172	Rp.688.000.000	Rp.752.000.000	188	172
Agustus	168	Rp.672.000.000	Rp.752.000.000	188	168
September	162	Rp.648.000.000	Rp.752.000.000	188	162

Oleh karena itu, para karyawan seharusnya memikirkan kewajibannya sebagai karyawan yang bekerja dengan sungguh-sungguh dan mempunyai

³ Ike Kusdyah Rachmawati, Manajemen Sumber Daya Manusia, CV Andi Offset, Yogyakarta, 2008, hlm. 146

niatan untuk memajukan tempat mereka bekerja jangan hanya memikirkan hak-haknya saja.

Melihat masalah tersebut yang terjadi di UMKM khususnya UMKM bordir. Penulis menarik judul **“Pengaruh Upah Kerja Dan Sanksi Terhadap Etos Kerja Karyawan Di UMKM Al-Amin Zarkasyieh Tasikmalaya”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh upah kerja terhadap etos kerja karyawan di UMKM Al-Amin Zarkasyieh Tasikmalaya?
2. Bagaimana pengaruh sanksi terhadap etos kerja karyawan di UMKM Al-Amin Zarkasyieh Tasikmalaya?
3. Bagaimana pengaruh upah kerja dan sanksi terhadap etos kerja karyawan UMKM Al-Amin Zarkasyieh Tasikmalaya?

C. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini ada tujuan yang ingin dicapai antara lain :

1. Mengetahui pengaruh upah kerja terhadap etos kerja karyawan di UMKM Al-Amin Zarkasyieh Tasikmalaya
2. Mengetahui pengaruh sanksi terhadap etos kerja karyawan di UMKM Al-Amin Zarkasyieh Tasikmalaya
3. Mengetahui pengaruh upah dan sanksi terhadap etos kerja karyawan di UMKM Al-Amin Zarkasyieh Tasikmalaya

D. Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat yang dapat diambil dari penjelasan yang dipaparkan dalam penulisan Skripsi ini adalah :

1. Bagi Penulis
 - a. Dapat memberikan pemahaman dan tambahan ilmu bagi penulis ataupun pembaca mengenai Pengaruh etos kerja dan sanksi terhadap etos kerja karyawan di UMKM Al-amin Zarkasyieh.
 - b. Memberikan pemahaman baru kepada penulis tentang Pengaruh upah kerja dan sanksi terhadap etos kerja karyawan di UMKM Almin Zarkasyieh