

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Permohonan Penelitian.....	122
Lampiran 2 Surat Pengantar Angket	123
Lampiran 3 Pedoman Wawancara.....	124
Lampiran 4 Lembar Pengisian Angket.....	126
Lampiran 5 Hasil Angket Variabel X.....	129
Lampiran 6 Hasil Angket Variabel Y	130
Lampiran 7 Hasil Output SPSS.....	131
Lampiran 8 Hasil Dokumentasi	135
Lampiran 9 Surat Keterangan Penelitian	136

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perubahan dari zaman ke zaman memiliki tingkat strategi yang berbeda dalam mewujudkan suatu tujuan yang diinginkan. Persaingan global dalam menghadapi perubahan zaman tentu dalam dunia kerja membutuhkan tenaga kerja yang dapat membantu berjalannya bisnis dengan adanya kemampuan untuk berfikir, cerdas, kreatif, inovatif dan adanya jiwa semangat dalam mengerjakan tugas yang diserahkan kepada tenaga kerja. Dunia persaingan global yang terus menerus mengalami perubahan, keberadaan sumber daya manusia menjadi titik acuan agar selalu memberikan kontribusi kepada perusahaan secara professional. Manajemen sumber daya manusia membantu perusahaan agar dapat mengatur dan mengelola sumber daya manusia dengan efektif. Dengan begitu, sumber daya manusia atau yang disebut pegawai ialah harus memiliki dasar kepribadian yang baik dalam bekerja demi mencapai keberhasilan suatu perusahaan.

Proses mengatur, mengelola, dan memelihara sumber daya manusia dalam manajemen organisasi perlu mendapatkan perhatian serius untuk menjadikan suatu sistem manajerial yang kokoh dalam perubahan yang selalu berkembang, baik dalam sisi internal maupun sisi eksternal. Sumber daya dalam hal ini dimaksudkan kepada para pegawai atau karyawan yang bekerja dan memiliki tanggung jawab pada sebuah lembaga, organisasi atau perusahaan. Adanya kemampuan yang dikuasai dan dimiliki oleh pegawai, maka terciptanya pekerjaan yang selaras dengan kompetensi pegawai dalam mencapai keberhasilan perusahaan.

Dasar prinsip sumber daya manusia merupakan sumber daya yang berperan utama dan hasil penentuan dari tercapainya visi, misi dan tujuan di suatu perusahaan. Sumber daya manusia juga sebagai penunjang dalam berjalannya roda bisnis perusahaan yang tentu didukung oleh sumber daya dari segi lingkungan sarana prasarana, fasilitas serta teknologi yang canggih untuk dapat dikendalikan oleh sumber daya manusia yang berkompentensi dalam mengoperasikan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Manajemen sumber daya manusia sebagai wadah dalam organisasi atau perusahaan yang mengatasi permasalahan yang terdapat pada sumber daya manusia yaitu pegawai. Manajemen sumber daya manusia mengatur dan mengarahkan pegawai untuk dapat terwujudnya kepuasan yang maksimal dan memberikan citra baik kepada perusahaan.

Bentuk kepribadian pegawai akan berkaitan dengan suasana kerja, baik dalam keamanan, kenyamanan, dan kesenangan yang dapat mampu memotivasi dan mendorong pegawai agar lebih melakukan tugas pekerjaannya dengan semangat dan giat. Didukung dari sisi internal, yaitu antar rekan kerja pegawai, dengan hubungan baik dan harmonis sebagai bentuk ikatan kerja sama dalam melakukan aktifitas sesuai dengan bidang kerja yang ditekuni, maka dapat terciptanya suasana positif bagi pegawai dan perusahaan. Sumber daya manusia yang terlibat dalam perusahaan diharapkan harus dapat bekerja sesuai tugas secara maksimal dan kenyamanan dalam adanya suasana tentram pada organisasi yang akan menciptakan kepuasan kerja bagi pegawai.

Perusahaan semakin baik apabila kepuasan kerja karyawan baik pula. Maka dari itu, kepuasan kerja pegawai perlu diperhatikan agar mendapatkan keselarasan dan kenyamanan dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan peran utama dalam suatu pekerjaan guna mendapatkan hasil yang optimal. Ketika pegawai merasa puas dalam bekerja, tentu pegawai tersebut telah bersungguh-sungguh dan bertanggung jawab atas tugas dan wewenang yang diberikan. Kepuasan kerja ialah tanggapan emosional pegawai dan efektivitas yang berdampak pada segi pekerjaan di suatu perusahaan.

Kebutuhan yang selalu dipikirkan oleh pegawai merupakan kebutuhan dalam terpenuhinya keinginan yang semakin meningkat. Sebagai pekerja, tentu mempunyai harapan dan impian yang besar dalam kehidupannya untuk dapat bertahan hidup. Dengan hasil kerja yang akan memperoleh upah demi memenuhi elemen penting dari kehidupan, yaitu kebutuhan pokok dalam sandang, pangan dan papan. Terpenuhinya kebutuhan tersebut akan adanya peningkatan kepada kebutuhan sekunder atau keinginan dalam memenuhi kepuasan personal dalam diri individu. Para pegawai tentu perlu memiliki kesadaran diri terhadap pekerjaan yang ditugaskan. Sebagai pegawai yang baik, maka pegawai harus dapat bertanggung jawab dan memberikan kemampuan serta kompetensi terbaiknya kepada perusahaan.

Peraturan yang dibuat oleh perusahaan bertujuan agar perusahaan menerapkan sumber daya manusia sebagai pegawai yang bekerja untuk dilatih dan bekerja secara penuh dengan adanya sikap dan karakter etos kerja. Etos kerja merupakan suatu keadaan dalam diri seseorang dalam memaknai suatu kegiatan akan suatu hal. Etos kerja perlu dimiliki oleh para pegawai sebagai bentuk

keyakinan untuk memiliki cara pandang yang baik dan makna yang membawa pengaruh positif terhadap bekerja. Apabila memandang kegiatan atau pekerjaan yang tinggi, maka etos kerja pun akan tinggi. Sikap pegawai yang memiliki tingkat etos kerja yang tinggi, maka akan mendorong suatu kepuasan kerja bagi pegawai di dalam perusahaan.

Salah satu upaya perusahaan dalam mengatur sumber daya manusia supaya lebih bekerja secara professional, yakni dengan adanya sikap etos kerja yang harus dimiliki pegawai. Perusahaan harus selalu mempunyai strategi dan cara untuk selalu memberikan performa yang optimal demi kepercayaan terbaik dari konsumen. Kepercayaan konsumen terhadap bisnis perusahaan akan memberikan kepuasan tersendiri bagi pegawai.

Pengupayaan perusahaan untuk memberikan rasa puas dalam bekerja harus selalu dioptimalkan. Menciptakan kepuasan dalam diri pegawai harus menjadi titik pusat dan perhatian penuh agar pegawai memiliki kepribadian dan cara pandang yang positif terhadap perusahaan. Tanpa menerapkan etos kerja, maka perusahaan tidak dapat berjalan dan beroperasi dalam fungsinya dengan baik. Pentingnya etos kerja pegawai dapat memberikan peningkatan semangat dalam bekerja.

Tugas-tugas yang ditetapkan dan diberikan kepada pegawai tidak akan optimal jika kemampuan pemimpin tidak memiliki etos kerja yang baik. Bentuk kepemimpinan dapat memberikan pengaruh terhadap berhasil atau gagalnya suatu perusahaan. Pegawai yang memiliki etos kerja dapat menimbulkan sikap rasa puas terhadap tugas pekerjaan yang diberikan.

UKM *Escort Bags* Bandung merupakan suatu usaha atau organisasi yang bergerak di bidang fashion yaitu tas sekolah, ransel, tas laptop dan semacamnya. UKM tersebut berlokasi di Jl. H. Anwar, Cibolerang. Kota Bandung, Jawa Barat. UKM *Escort Bags* Bandung ini banyak diminati oleh kalangan muda atau dari kalangan remaja hingga dewasa, baik untuk perempuan ataupun laki-laki. Dengan hasil peningkatan penjualan dari produk yang dihasilkan oleh UKM *Escort Bags* Bandung yang padat dan meningkat, maka UKM tersebut perlu memperhatikan pegawai yang bekerja. Segi etos kerja pegawai akan sangat berhubungan dengan hasil yang dicapai.

Berdasarkan hasil peninjauan awal yang dilakukan oleh peneliti pada UKM *Escort Bags* Bandung terdapat suatu permasalahan yang rendah dalam tingkat kepuasan kerja pegawai. Hal tersebut, diantaranya ialah sebagai berikut:

a) Pekerjaan

Pekerjaan dari hasil kerja pegawai yang masih kurang optimal menjadikan fasilitas harus terus diperbaiki. Sehingga dari kondisi fasilitas pekerjaan membuat target pekerjaan kurang efisien. Banyaknya gangguan dalam penunjang suatu pekerjaan dapat menjadikan hasil pekerjaan menurun. Penurunan tersebut perlunya diatasi secepat mungkin agar tidak ada produktivitas yang rendah. Perbaikan-perbaikan pada alat fasilitas membuat pegawai merasa kurang optimal dalam bekerja.

Kemampuan kerja para pegawai terlihat menurun, hal ini dapat dibuktikan dari semakin banyaknya produk yang harus diperbaiki dalam segi fasilitas kerja seperti sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Perbaikan Fasilitas Mesin Jahit Tahun 2022

Bulan	Jumlah perbaikan sendiri	Jumlah perbaikan ke tempat servis
Agustus	16 kali	-
September	16 kali	-
Oktober	-	1 kali
November	16 kali	-
Desember	8 kali	2 kali
Total	56 kali	3 kali

Sumber: UKM *Escort Bags* Bandung, 2023

Berdasarkan data tabel 1.1, bahwa kurangnya keterampilan dan kesungguhan pegawai dalam melakukan pekerjaan dapat menimbulkan kesalahan menjahit yang menjadikan hasil kurang maksimal, Kerusakan kondisi fasilitas pekerjaan sebanyak 56 kali perbaikan sendiri pada mesin jahit dan 3 kali perbaikan ke tempat servis menjadikan potensi peningkatan kesuksesan pada UKM *Escort Bags* Bandung dapat terganggu. Hal tersebut berkaitan dengan adanya jahitan yang menjadi kurang rapih, bentuk model yang kurang sesuai, dan adanya pergantian mesin *sparepart* yang menyebabkan fasilitas harus terus diperbaiki dan dipelihara. Perbaikan fasilitas yang terus menerus selalu dilakukan, membuat tingkat efesiensi pekerjaan menjadi kurang optimal. Peningkatan dalam segi pekerjaan terkait kondisi fasilitas perlu ditingkatkan dan diperhatikan lebih serius lagi.

b) Upah

Upah merupakan suatu hal yang sangat cukup diperhatikan bagi pegawai yang bekerja. Akan tetapi, upah yang berikan oleh atasan masih kurang dalam memenuhi kebutuhan hidup pegawai. Adanya harapan yang besar bagi pegawai yang bekerja dapat terpenuhinya kebutuhan hidup dengan diberikan upah yang adil dan sesuai dalam kebutuhan hidup pegawai.

Hal tersebut dapat dilihat dari tingkat selisih upah pegawai yang masih cukup rendah, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. 2 Upah Pegawai UKM Escort Bags Bandung 2022

Posisi Pegawai	Upah yang diberikan per hari	Upah per bulan	Upah Lembur	UMK Kota Bandung	Selisih
Head Marketing	-	Rp. 4.000.000,-	-	Rp. 4.048.462,-	Rp. 48.462,-
Head Production	-	Rp. 4.000.000,-	-	Rp. 4.048.462,-	Rp. 48.462,-
Assistant Production	Rp. 50.000,-	Rp. 1.300.000,-	Rp. 150.000,-	Rp. 4.048.462,-	Rp. 2.748.462,-
Finance	-	Rp. 2.200.000,-	-	Rp. 4.048.462,-	Rp. 1.848.462,-
Admin Marketing	-	Rp. 2.500.000,-	-	Rp. 4.048.462,-	Rp. 1.548.462,-
Content Designer	-	Rp. 3.800.000,-	-	Rp. 4.048.462,-	Rp. 248.462,-
Support	Rp. 45.000,-	Rp. 1.170.000,-	Rp. 150.000,-	Rp. 4.048.462,-	Rp. 2.848.462,-
Cutting	-	Rp. 2.800.000,-		Rp. 4.048.462,-	Rp. 1.248.462,-
Helper	-	Rp. 1.400.000,-	Rp. 150.000,-	Rp. 4.048.462,-	Rp. 2.648.462,-
Penjahit	-	Rp. 2.800.000,-		Rp. 4.048.462,-	Rp. 1.248.462,-
Quality Control	Rp. 45.000,-	Rp. 1.170.000,-	Rp. 150.000,-	Rp. 4.048.462,-	Rp. 2.848.462,-
Kebersihan	Rp. 50.000,-	Rp. 1.300.000,-	Rp. 150.000,-	Rp. 4.048.462,-	Rp. 2.748.462,-
Gudang Persediaan	-	Rp. 2.300.000,-	Rp. 150.000,-	Rp. 4.048.462,-	Rp. 1.748.462,-

Sumber: UKM *Escort Bags* Bandung, 2023

Pembayaran yang diberikan kepada pegawai ialah berbentuk upah yang dibayar perhari dan perbulan secara rutin apabila pegawai selalu hadir dan bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku di tempat kerja. Upah yang dibayarkan perharinya hanya beberapa dibagian unit kerja saja dan diberikan upah lembur yang sesuai keputusan dari peraturan UKM *Escort Bags* Bandung. Sedangkan pada bagian unit kerja lainnya diberikan upah dengan sistem perbulan. Upah tersebut sebagai hasil dari pekerjaan yang telah dikerjakan. Upah yang diperoleh pegawai dirasa kurang memuaskan dari adanya kesenjangan perbedaan yang cukup jauh pada sisi tingkat unit kerja dan selisih upah dikarenakan ketidaksesuaian bekerja yang maksimal dari pegawai. Hasil pemberian upah yang diterima pegawai harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik mungkin.

Berdasarkan permasalahan pada UKM *Escort Bags* Bandung yang telah diuraikan sebelumnya, terdapat suatu penyebab oleh kurang optimalnya etos kerja pegawai dalam bekerja. Hal tersebut dapat dilihat seperti sebagai berikut:

a) Prestasi Kerja

Prestasi kerja yang rendah mengakibatkan produksi pekerjaan menjadi tidak mencapai waktu target yang direncanakan dan menjadi penghambat dalam tingkat produksi. Pihak pimpinan UKM *Escort Bags* Bandung perlu memberikan perhatian khusus yang berkaitan dengan keterampilan dan kesungguhan pegawai dalam bekerja agar pegawai dapat memberikan prestasi kerja secara optimal. Keterampilan dan kesungguhan bekerja kurang diperhatikan, seperti adanya pegawai yang bekerja penuh dengan sanggup untuk bekerja lembur, akan tetapi kurangnya memperhatikan kerapihan dan pemeliharaan terkait kondisi fasilitas pekerjaan. Hal tersebut perlu ditingkatkan untuk memberikan hasil yang memuaskan bagi pekerjaan yang dilakukan pegawai.

b) Tanggung Jawab

Hasil yang efektif dalam menyelesaikan tugas pekerjaan tepat waktu kurang maksimal diterapkan oleh pegawai UKM *Escort Bags* Bandung. Hal tersebut berkaitan dengan sikap tanggung jawab pada pimpinan UKM *Escort Bags* Bandung mengenai pemberian balas jasa yang kurang memperhatikan pegawai dalam memanfaatkan waktu yang dilakukan. Rendahnya keberanian dalam memikul resiko untuk memberikan keputusan penyelesaian pekerjaan kepada pegawai menjadikan kerugian bagi produksi, jika tidak diberikan waktu yang sesuai.

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan, maka UKM *Escort Bags* Bandung harus berupaya memperhatikan kepuasan kerja pegawainya. Selain itu, perusahaan juga harus menerapkan sikap etos kerja yang baik dan menjadikan pegawai merasa puas serta giat dalam bekerja. Sehubungan dengan hal tersebut, maka peneliti akan melakukan penelitian lebih lanjut yang disajikan dalam skripsi yang berjudul "Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada UKM *Escort Bags* Bandung".

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan sebelumnya, maka peneliti menguraikan dalam merumuskan ruang lingkup masalah agar lebih terperinci dan terarah, berikut ialah perumusan permasalahannya:

1. Bagaimana gambaran umum pada UKM *Escort Bags* Bandung?
2. Bagaimana Kondisi Etos Kerja dan Kepuasan Kerja Pegawai pada UKM *Escort Bags* Bandung?
3. Seberapa besar pengaruh Etos kerja terhadap Kepuasan kerja pegawai pada UKM *Escort Bags* Bandung?
4. Apa saja hambatan yang dihadapi pada UKM *Escort Bags* Bandung?
5. Apa saja usaha yang dilakukan dalam mengatasi hambatan pada UKM *Escort Bags* Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui gambaran umum pada UKM *Escort Bags* Bandung.
2. Mengetahui kondisi etos kerja dan kepuasan kerja pegawai UKM *Escorts Bags* Bandung.

3. Mengetahui seberapa besar pengaruh etos kerja terhadap kepuasan kerja pegawai UKM *Escort Bags* Bandung.
4. Mengetahui hambatan-hambatan yang dihadapi pada UKM *Escort Bags* Bandung.
5. Mengetahui usaha-usaha yang dilakukan untuk mengatasi hambatan pada UKM *Escort Bags* Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diajukan untuk memaparkan penjelasan terkait tentang manfaat yang terkandung dalam kegunaan teoritis dan kegunaan praktis.

1) Kegunaan Teoritis

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memiliki nilai guna dan manfaat dalam memberikan suatu ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan Sumber Daya Manusia, serta penambahan referensi pengembangan hasil teori-teori yang berkaitan dengan etos kerja dan kepuasan kerja sebagai bentuk memperluas sumber dan wawasan terkait dengan hal tersebut.

2) Kegunaan Praktis

a. Bagi Peneliti

Kegunaan yang dapat diperoleh dari adanya penelitian ini ialah suatu pembelajaran dalam pengetahuan yang semakin meluas mengenai pengaruh etos kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil pengalaman yang baru dari adanya proses penyusunan dan penulisan pada penelitian ini.

b. Bagi Perusahaan

Diharapkan bagi perusahaan dapat memiliki strategi dalam pengukuran hasil tingkat kepuasan kerja pegawai dengan etos kerja. Sebagai hasil pengukuran

tersebut dapat memperoleh suatu strategi melakukan adanya pertimbangan dalam mengelola sumber daya manusia terkait etos kerja dan kepuasan kerja pada pegawai UKM *Escort Bags* Bandung.

c. Bagi Pihak Lain

Pada penelitian ini dapat dijadikan suatu tambahan pengetahuan dan referensi yang berfokus pada bidang Sumber Daya Manusia yang khususnya pada etos kerja dan kepuasan kerja guna menjadikan suatu perusahaan menjadikan lebih optimal. Selain itu, peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperoleh kemudahan dari hasil penelitian ini agar lebih memberikan suatu pengembangan teori-teori yang ada.

1.5 Lokasi dan Lamanya Penelitian

1) Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada UKM *Escort Bags* Bandung yang bertempat di Jalan Caringin Gang Karya Bakti No. 124. RT 03. RW 04. Kelurahan Margahayu Utara. Kecamatan Babakan Ciparay. Kota Bandung, Jawa Barat.

2) Lamanya Penelitian

Hasil dari pengumpulan informasi terkait berbagai data yang diperoleh, maka penelitian ini terhitung dari bulan Desember tahun 2022 hingga bulan Mei tahun 2023.

Tabel 1. 3 Jadwal Kegiatan

No.	Keterangan	Tahun 2022				Tahun 2023																				
		Desember				Januari				Februari				Maret				April				Mei				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Tahap Persiapan																										
1.	Penjajagan	■	■	■																						
2.	Studi Kepustakaan	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
3.	Pengajuan Judul																									
4.	Bimbingan																									
5.	Penyusunan Usulan Penelitian																									
6.	Seminar Usulan Penelitian																									
Tahap Penelitian																										
1.	Pengumpulan Data																									
	a. Observasi																									
	b. Wawancara																									
	c. Dokumentasi																									
	d. Angket																									
2.	Pengolahan Data																									
3.	Analisis Data																									
Tahap Penyusunan																										
1.	Penyusunan Laporan																									
2.	Sidang Skripsi																									
3.	Perbaikan																									

Sumber: Diolah peneliti, 2023