

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Globalisasi yang sedang dihadapi bangsa Indonesia dapat dipastikan melanda seluruh aspek kehidupan, termasuk dalam dunia kerja. Di masa pembangunan manusia dituntut untuk mempunyai kepandaian dan pekerjaan menurut kemampuan dan bidang yang disenanginya, baik dalam bidang pengabdian kepada negara atau pada masyarakat. Bekerja pada hakekatnya berguna bagi diri sendiri, tetapi juga dapat berguna bagi kepentingan atau manfaat untuk pihak atau orang lain.

Bekerja sebenarnya tidak hanya sekedar mengejar kekayaan menuruti hawa nafsu, akan tetapi juga harus dilandasi idealisme. Keduanya mampu memberikan semangat dan nafas untuk menciptakan suasana lebih positif. Manusia sebagai makhluk sosial tidak saja bertindak sesuai dengan keinginan sendiri melainkan memiliki aturan-aturan atau norma yang membatasi tingkah laku individu sebagai anggota masyarakat, maka individu yang satu akan menyesuaikan diri dengan yang lain dan sebaliknya sehingga individu dalam bekerja dapat memiliki sikap etos kerja.

Anoraga (2001) mengemukakan bahwa etos kerja merupakan suatu pandangan atau sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Pandangan dan sikap itu, melihat kerja sebagai suatu hal yang luhur untuk eksistensi manusia, maka etos kerja itu akan semakin tinggi. Sebaliknya kalau melihat kerja sebagai suatu hal tak berarti untuk kehidupan manusia, apalagi kalau sama sekali tidak ada pandangan dan sikap terhadap kerja, maka etos kerja itu dengan sendirinya rendah. Oleh sebab itu,

untuk menimbulkan pandangan dan sikap yang menghargai kerja sebagai sesuatu yang luhur, diperlukan dorongan atau motivasi.

Etos kerja menurut Buchori (1989) mempunyai tiga ciri dasar, yaitu: keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, menjaga harga diri dalam melaksanakan pekerjaan, dan keinginan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat melalui pekerjaan atau profesionalnya. Etos kerja seperti ini setiap profesional yang baik tidak akan menyerahkan hasil karya yang rendah. Individu akan melakukan segala hal yang mungkin dilakukannya untuk tetap menjunjung tinggi harga dirinya. Kalau ia merasa bahwa suatu pekerjaan diluar kemampuannya, maka ia akan menolak melakukan pekerjaan tersebut. Pada akhirnya seseorang akan berusaha melakukan sesuatu dengan cara yang menguntungkan masyarakat.

Menurut Sahulata (2009) dalam makalahnya menyatakan bahwa kualitas karyawan di Indonesia mengalami pasang surut. Perkembangan kualitas ketenagakerjaan di Indonesia masih dikategorikan rendah baik di tingkat dunia maupun di tingkat Asia Tenggara. Etos kerja karyawan kini menjadi sesuatu yang mengemuka ke ruang publik seiring dengan tuntutan untuk meningkatkan kualitas kerja di Indonesia. Kualitas tenaga kerja Indonesia dianggap masih rendah karena beberapa indikator antara lain: Pertama, lulusan dari sekolah dan perguruan tinggi yang belum siap memasuki dunia kerja karena minimnya kompetensi yang dimiliki. Bekal kecakapan yang diperoleh di lembaga pendidikan belum memadai untuk digunakan secara mandiri. Kedua, peringkat indeks pengembangan manusia (*Human Development Index*) masih sangat rendah. Menurut data tahun 2004, dari 117 negara yang disurvei Indonesia berada pada peringkat 111 dan pada tahun 2005 peringkat 110 dibawah Vietnam yang berada di peringkat 108 (www.hotlinkfiles.com).

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa kualitas kerja karyawan rendah. Rendahnya kualitas kerja menunjukkan etos kerjapun juga rendah. Etos kerja karyawan rendah dapat diketahui melalui karyawan yang masuk terlambat, sering tidak ada di tempat kerja saat jam kerja, dan membuat laporan kerja tidak tepat waktu.

Etos kerja menurut Anoraga (2001) bahwa indikasi rendahnya motivasi kerja seringkali ditandai dengan beberapa gejala antara lain jenuh menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawab, tidak konsentrasi, bekerja tanpa mempertimbangkan kualitas pekerjaan yang penting cepat terselesaikan, tidak bergairah apabila melihat pekerjaan yang menumpuk dan sering menunda-nunda pekerjaan.

Dampak etos kerja karyawan rendah membuat perusahaan tidak dapat mencapai produktivitas yang maksimal sesuai tujuan sehingga perusahaan kurang dapat berkembang dan ada kemungkinan akan mengalami kebangkrutan apabila motivasi kerja karyawan rendah tidak cepat-cepat diselesaikan. Dampak lainnya terjadi pada karyawan itu sendiri. Karyawan yang memiliki etos kerja dan tidak maksimal dalam bekerja akan mendapat teguran dari pimpinan dan ada kemungkinan gaji karyawan dipotong sehingga karyawan dalam mencukupi kebutuhan kurang maksimal.

Etos kerja karyawan rendah tidak diharapkan oleh pimpinan perusahaan dan karyawan itu sendiri. Baik karyawan atau perusahaan akan mengalami kerugian. Harapan perusahaan dapat terhadap karyawannya memiliki motivasi kerja yang tinggi. Etos kerja karyawan yang tinggi akan menunjang perkembangan perusahaan semakin produktif dan karyawan akan dapat bekerja di perusahaan tersebut.

Rendahnya etos kerja tidak hanya pada satu perusahaan, hampir setiap perusahaan ada beberapa karyawan yang memiliki motivasi kerja menurun. Karena pada kenyataannya pemanfaatan tenaga kerja para karyawan selaku sumber daya manusia belum optimal, buktinya banyak terlihat gejala-gejala masalah yang terjadi yang berhubungan dengan etos kerja menurun, antara lain: pada saat jam kerja berlangsung, masih terdapat beberapa orang karyawan yang tidak bekerja sama yaitu melakukan kegiatan yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan pokok dan masih adanya beberapa orang karyawan yang terlambat datang ke tempat kerja atau meninggalkan kantor sebelum waktunya. Sikap-sikap tersebut menunjukkan etos kerja menurun karena kurangnya kesadaran karyawan terhadap tanggung jawabnya terhadap perusahaan tempat karyawan bekerja. Faktor lain yang mempengaruhi etos kerja menurun disebabkan dari sikap perusahaan yang kurang peduli terhadap karyawan, misalnya perusahaan kurang memberikan kesejahteraan bagi karyawan atau memberikan gaji yang kurang sesuai dengan harapan karyawan. Akibat motivasi kerja menurun pada karyawan mempengaruhi produktivitas perusahaan kurang maksimal (Supardiyanto, 2008).

Kenyataan lain yang hampir sama ditemui pada PT Murni Sri Jaya pada penjualan pupuk pertanian dalam etos kerja menurun demikian juga pada produktivitas. Karena produktivitas karyawan menurun, maka akan menghambat pengiriman barang hasil produk juga menurun sehingga perkembangan perusahaan kurang lancar.

Etos kerja yang tinggi pada masing-masing individu penting untuk kelanjutan hidup individu. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi etos kerja. Menurut Asy 'arie (Sumantri, 2004) terdapat empat faktor yang dapat

mempengaruhi pembentukan etos kerja, yaitu: keimanan, faktor pendidikan dan pengalaman, faktor usia dan faktor motivasi dan kesadaran.

Faktor etos kerja pada pendidikan dan pengalaman berpengaruh terhadap perilaku individu dalam bekerja. Seseorang yang mempunyai pendidikan yang tinggi akan cenderung sadar akan pentingnya kerja. Sedangkan pengalaman akan membentuk jalan hidupnya. Kebiasaan-kebiasaan yang baik, yang terlatih sejak kecil akan menjadi pengalaman yang akan terbawa hingga dewasa. Pelaksanaan etos kerja yang dimiliki individu tidak selamanya tinggi, kadang juga menurun. Turunnya etos kerja yang dimiliki individu dapat disebabkan karena ketidakmampuan individu dalam menyelesaikan masalah dan hambatan kerja. Agar etos kerja dapat tinggi, individu harus mau belajar untuk menambah kemampuan yang dimiliki.

Di sisi lain, sikap profesional karyawan terhadap pekerjaan juga diperlukan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Dijelaskan oleh Thurstone (dalam Walgito, 2003: 39) bahwa sikap sebagai suatu tingkatan afeksi baik yang bersifat positif maupun negatif dalam hubungannya dengan objek-objek psikologis. Afeksi yang positif, yaitu afeksi senang, sedangkan afeksi negatif adalah afeksi yang tidak menyenangkan. Objek dapat berbagai macam tingkatan afeksi pada seseorang. Sikap hanya sebagai tingkatan saja, belum mengkaitkan sikap dengan perilaku. Ditambahkan oleh Ariyani (2008) berpendapat bahwa profesionalisme menunjukkan ide, aliran, isme, yang bertujuan untuk mengembangkan profesi agar profesi dilaksanakan secara profesional mengacu kepada norma-norma, standar, dan kode etik, serta memberikan pelayanan yang terbaik kepada klien.

Walgito (2003) berpendapat bahwa pembentukan dan perubahan sikap akan ditentukan oleh dua faktor, yaitu: Faktor internal (individu itu sendiri), yaitu cara individu dalam menanggapi dunia luarnya dengan selektif sehingga tidak semua yang datang akan diterima atau ditolak. Faktor eksternal, yaitu keadaan-keadaan yang ada diluar individu yang merupakan stimulus untuk membentuk atau mengubah sikap.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa ada permasalahan pada etos kerja karyawan. Seperti, kerja karyawan yang masuk terlambat, sering tidak ada di tempat kerja saat jam kerja, dan membuat laporan kerja tidak tepat waktu. Di sisi lain, sikap profesional karyawan terhadap pekerjaan yang ditekuni masih kurang. Hal ini dapat diketahui melalui banyaknya orang yang bekerja bukan pada bidangnya, misalnya individu lulusan hukum bekerja di bidang ekonomi sehingga menurunkan sikap profesional individu.

Atas dasar uraian tersebut, maka timbul pertanyaan penelitian, yaitu: apakah ada hubungan antara sikap profesional dengan etos kerja pada karyawan? Oleh sebab itu, dalam penelitian ini dipilih judul: “**Hubungan Antara Sikap Profesional dengan Etos Kerja Pada Karyawan**”.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini, yaitu ingin mengetahui:

1. Hubungan antara sikap profesional dengan etos kerja pada karyawan.
2. Peran sikap profesional terhadap etos kerja pada karyawan.
3. Tingkat sikap profesional dan tingkat etos kerja pada karyawan.

C. Manfaat Penelitian

1. Bagi karyawan

Bagi subjek penelitian yang bersangkutan diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan tentang hubungan antara etos kerja dengan sikap profesional pada karyawan.

2. Bagi perusahaan

Penelitian dapat memberikan masukan pengetahuan dan informasi tentang pentingnya hubungan antara etos kerja dengan sikap profesional pada karyawan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti lain, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan menambah wacana pemikiran untuk mengembangkan, memperdalam, dan memperkaya khasanah teoritis dengan penelitian yang sama.