

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia tidak bisa lepas dari pekerjaan karena manusia adalah makhluk pekerja. Manusia hanya memanusiaikan dirinya lewat bekerja dan berusaha mencapai makna dan hakikat dari bekerja sebagai fitrah manusia. Ditinjau dari sisi perusahaan, peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting karena berfungsi penggerak utama seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya, baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari usaha manusia itu sendiri dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara maksimal. Artinya kinerja organisasi sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian yang integral dari suatu kesimpulan faktor-faktor produksi lainnya. Oleh karena itu perusahaan lebih menekankan kepada pengembangan sumber daya manusia agar lebih berkualitas untuk mengoperasikan teknologi dan diharapkan dapat memiliki kemampuan prima serta relevan dengan bidang bisnis yang akan dilaksanakan oleh perusahaan. Khususnya di era industri modern sekarang ini, peranan SDM bertambah penting karena SDM mampu memberikan potensi barang

atau jasa yang dapat menghasilkan aliran kas bagi perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas, suatu perusahaan tidak dapat menjalankan roda perusahaannya dengan baik. Tujuan perusahaan tidak akan tercapai tanpa adanya sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya. Oleh karena itu perusahaan harus mampu memberikan perlindungan kepada anggota-anggotanya terhadap segala jenis keadaan yang tidak diinginkan, memberikan rasa aman dan tenteram kepada para anggotanya baik secara fisik maupun psikologis, sehingga karyawan dapat bekerja dengan tenang dan nyaman.

Perusahaan harus mampu memberikan nilai lebih agar karyawan dapat mengerahkan kemampuan terbaiknya. Namun demikian, kemampuan bekerja yang ada pada masing-masing individu, tidak terlepas dari etos kerja yang diyakini oleh individu-individu tersebut. Menurut Toto Tasmara (2005: 6) "Etos kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa".

Etos kerja yang tinggi tentunya rutinitas tidak akan membuat bosan, bahkan mampu meningkatkan prestasi kerjanya. Karena semakin banyak rutinitas akan terbentuk pengalaman dan hal ini membuat kemampuannya dalam bekerja semakin terasah. Hal yang mendasari etos kerja tinggi di antaranya keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, maka individu yang mempunyai etos kerja tinggi akan turut serta memberikan masukan-masukan ide di tempat bekerja. Sikap aktif dan mempunyai inisiatif berperan

dalam menumbuhkan etos kerja seseorang di tempat bekerja. Sikap aktif dan berinisiatif merupakan bagian dari ciri-ciri orang yang mandiri. Sesuai dengan pendapat Sutari Imam Bernadip (2002: 12):

Ciri-ciri orang yang mandiri adalah mempunyai sikap inisiatif, bersikap aktif, mempunyai perasaan puas terhadap apa yang dikerjakannya dan mampu menjalankan kewajibannya dengan sendirinya tanpa disuruh atau diperingatkan.

Etos kerja juga berkaitan dengan nilai kejiwaan seseorang, karyawan yang beretos kerja tinggi mengisinya dengan berbagai kebiasaan yang positif dan ada semacam kerinduan untuk menunjukkan kepribadian sebagai seorang dengan bentuk hasil kerja serta sikap dan perilaku yang menuju kepada hasil yang lebih sempurna. Etos juga mempunyai makna nilai moral bahwa dia hanya akan menghasilkan pekerjaan yang terbaik, bahkan mencapai kesempurnaan dalam bekerja. Melalui etos kerja seperti ini individu tidak akan menyerahkan hasil karyanya yang berkualitas rendah, akan dilakukan segala hal yang mungkin dilakukannya untuk tetap menjaga harga dirinya. Etos kerja semacam ini akan timbul jika perusahaan dirasa sudah memberikan perhatian yang lebih kepada karyawan, memberikan jaminan, dan memperhatikan kesejahteraan karyawannya.

Perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan diberikan melalui kompensasi, seperti gaji, insentif, bonus, dan lain-lain. Kesejahteraan penting bagi karyawan sebagai individu karena mencerminkan ukuran nilai hasil pekerjaan. Program kesejahteraan juga penting bagi perusahaan, karena hal itu mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumberdaya

manusia atau dengan kata lain agar karyawan mempunyai loyalitas dan komitmen yang tinggi pada perusahaan. Selain itu tantangan yang semakin meningkat dihadapi oleh perusahaan adalah kebijaksanaan untuk meningkatkan kesejahteraan kehidupan karyawan.

Menurut Heidjrachman dan Husnan (2000: 268), beberapa penyebab berkembangnya program kesejahteraan karyawan, didorong adanya beberapa hal antara lain:

1. Perubahan sikap para karyawan, disebabkan terutama oleh meningkatnya taraf pendidikan mereka.
2. Permintaan dari organisasi organisasi buruh.
3. Permintaan dari pemerintah yang diwujudkan dalam bentuk undang-undang atau peraturan-peraturan.
4. Persaingan yang semakin berat, sehingga pengusaha harus berusaha untuk memberikan berbagai jaminan agar para karyawan tidak lari dari perusahaan.
5. Adanya pengawasan terhadap tinggi rendahnya tingkat upah.

Kesejahteraan ini menyangkut pemberian tunjangan dan jaminan sosial seperti pemenuhan kebutuhan olah raga, kesenian, rekreasi, keagamaan, dan hubungan sosial antara karyawan. Pemberian kesejahteraan harus dikembangkan dalam kerangka hubungan industrial yang harmonis antara pengusaha, buruh dan pemerintah. Ketiganya harus bekerja sama, saling menguntungkan, dan beritikad baik. Pemberian balas jasa kepada karyawan yang langsung berupa uang (insentif finansial) dimaksudkan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan pada akhirnya untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Dorongan yang bersifat keuangan yang bukan saja meliputi upah dan gaji yang pantas, tetapi juga termasuk kemungkinan

memperoleh bagian dari keuntungan perusahaan dan kesejahteraan yang meliputi tunjangan kesehatan, rekreasi, dan jaminan sosial.

Pemberian kesejahteraan melalui kompensasi dapat dibagi menjadi tiga bentuk, yaitu material, sosial dan aktivitas. Kompensasi material tidak hanya berbentuk uang, dan tunjangan melainkan segala bentuk penguat fisik, misalnya fasilitas parkir, telepon dan ruang kantor yang nyaman. Sedangkan kompensasi sosial berhubungan erat dengan kebutuhan berinteraksi dengan orang lain. Bentuk kompensasi ini misalnya rekreasi, pembentukan kelompok-kelompok pengambil keputusan, dan kelompok khusus yang dibentuk untuk memecahkan permasalahan perusahaan. Sedangkan kompensasi aktivitas merupakan kompensasi yang mampu mengkompensasikan aspek-aspek pekerjaan yang tidak disukai dengan memberikan kesempatan untuk melakukan aktivitas tertentu. Bentuk kompensasi aktivitas dapat berupa “kekuasaan” yang dimiliki seorang karyawan untuk melakukan aktivitas di luar pekerjaan rutinnnya sehingga tidak timbul kebosanan kerja. Ketiga bentuk kompensasi tersebut, akan dapat memotivasi karyawan baik dalam pengawasan, prestasi kerja, keanggotaan, keamanan, pengembangan pribadi maupun komitmen terhadap perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara pendahuluan dengan beberapa karyawan PT. Nohhi Indonesia di Grogol Sukoharjo menunjukkan bahwa faktor utama penyemangat dalam bekerja adalah perhatian karyawan terhadap kesejahteraan karyawan. Beberapa karyawan merasakan ketidakpuasan terhadap kompensasi yang diterima, masing-masing memiliki perbedaan jumlah. Hal ini dapat

menimbulkan efek negatif terhadap karyawan. Hal ini bisa dilihat dari menurunnya etos kerja yang pada akhirnya akan menurunkan kinerjanya. Kondisi ini menuntut suatu perusahaan untuk mengembangkan program kompensasi karyawan.

Berdasarkan uraian di atas mendorong penulis untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH SIKAP MANDIRI DAN KESEJAHTERAAN TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN PT. NOHHI INDONESIA GROGOL SUKOHARJO”.

B. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas serta agar permasalahan yang dibahas lebih terarah dan fokus, maka permasalahan dalam penelitian ini dibatasi pada:

1. Karyawan yang diteliti adalah karyawan PT. Nohhi Indonesia Cabang Grogol Sukoharjo
2. Kesejahteraan difokuskan pada pemberian tunjangan kesejahteraan kepada karyawan berupa gaji, bonus, premi, dan jaminan sosial
3. Sikap mandiri yang diteliti difokuskan pada perilaku karyawan yang tidak suka tergantung pada orang lain, berpikir maju, ulet, berinisiatif, dan waktu yang ada selalu digunakan dengan efektif dan seefisien mungkin
4. Etos kerja yang diteliti difokuskan yaitu semangat kerja, keinginan karyawan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, meningkatkan harga diri, dan bekerja secara profesional.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah sikap mandiri berpengaruh terhadap etos kerja karyawan PT. Nohhi Indonesia Grogol Sukoharjo ?
2. Apakah kesejahteraan berpengaruh terhadap etos kerja karyawan PT. Nohhi Indonesia Grogol Sukoharjo ?
3. Apakah sikap mandiri dan kesejahteraan berpengaruh terhadap etos kerja karyawan PT. Nohhi Indonesia Grogol Sukoharjo ?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh sikap mandiri terhadap etos kerja karyawan PT. Nohhi Indonesia Grogol Sukoharjo.
2. Pengaruh kesejahteraan terhadap etos kerja karyawan PT. Nohhi Indonesia Grogol Sukoharjo.
3. Pengaruh sikap mandiri dan kesejahteraan terhadap etos kerja karyawan PT. Nohhi Indonesia Grogol Sukoharjo.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi perkembangan ilmu ekonomi pada umumnya dan ilmu manajemen pada khususnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan dalam mengembangkan etos kerja melalui sikap mandiri dan peningkatan kesejahteraan karyawan.
- b. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai bahan pengetahuan atau referensi bagi yang ingin mendalami penelitian masalah ini.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam pembahasan skripsi ini diperinci dalam garis-garis besar meliputi:

Bab I : Pendahuluan

Dalam bab ini dijelaskan mengenai latar belakang masalah, dan perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab II : Tinjauan Pustaka

Dalam bab ini diuraikan teori yang meliputi pengertian sumber daya manusia, pengertian sikap mandiri, kesejahteraan karyawan, etos kerja, pengaruh sikap mandiri dan kesejahteraan terhadap etos kerja, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

Bab III : Metode Penelitian

Dalam bab ini diuraikan jenis metode penelitian, populasi dan sampel, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan metode analisis data.

Bab IV : Dalam bab ini diuraikan gambaran umum perusahaan, deskripsi data, dan analisis data serta pembahasan.

Bab V : Penutup

Dalam bab ini berisikan kesimpulan dan saran

Daftar Pustaka

Lampiran

**PENGARUH SIKAP MANDIRI DAN KESEJAHTERAAN TERHADAP
ETOS KERJA KARYAWAN PT. NOHHI INDONESIA
GROGOL SUKOHARJO**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh
Gelara Sarjana Strata-1 Program Studi Pendidikan Akuntansi



Oleh :

RATNA PUJIYATI
A. 210 020 131

**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2012