

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Indonesia tidak dapat menghindari perkembangan globalisasi baik di bidang teknologi, komunikasi maupun ekonomi. Terjadinya perkembangan ini menuntut adanya suatu inovasi di dalam sebuah industri guna menunjang pembangunan bangsa. Menurut Sadili (dalam Agustin, 2014), salah satu faktor pendukung berkembangannya sebuah industri adalah sumber daya internal baik berupa alat dan bahan maupun orang yang bekerja di dalamnya. Karyawan memegang peranan penting dalam sebuah industri karena merupakan salah satu penggerak utama berjalannya sebuah perusahaan dimana merekalah yang akan merancang, mengawasi serta menghasilkan suatu produk barang maupun jasa bagi perusahaan tersebut. Tanpa sumber daya manusia yang cukup berkompeten atau memiliki keahlian dibidangnya, maka sebuah perusahaan akan kesulitan dalam mencapai tujuannya.

Semangat kerja atau yang biasa dikenal dengan etos kerja yang rendah hingga saat ini masih merupakan masalah yang sering dihadapi oleh perusahaan. Berdasarkan hasil survey yang dilakukan oleh Political & Economic Risk Conculancy (PERC) kepada 12 negara di Asia, Indonesia merupakan negara dengan tingkat etos kerja paling rendah. Hal ini ditunjukkan dari nilai indeks persepsi Indonesia sebesar 7,50 dari skala 0 hingga 10. Angka 0 merupakan nilai terbaik sedangkan angka 10 adalah nilai terendah. Sedangkan Jepang menempati

peringkat pertama dengan perolehan sebesar 1,50 kemudian disusul Korea Selatan, Hongkong, Singapura dan Cina yang menduduki posisi lima besar negara dengan etos kerja paling tinggi di Asia (dalam Ingsih, 2011).

Etos kerja karyawan di Indonesia rupanya terus menurun setiap tahunnya. Hal tersebut dibuktikan oleh hasil survey dari tahun ke tahun yang dilakukan oleh World Economic Forum (WEF) kepada 100 orang responden. Pada tahun 2008, etos kerja menempati urutan ke sebelas sebagai salah satu faktor penyebab para investor enggan berbisnis di Indonesia yang ditunjukkan dengan perolehan skor sebesar 3,7 (Schwab, 2009). Namun berdasarkan survey yang dilakukan kembali oleh World Economic Forum pada tahun 2016, posisi tersebut naik menjadi urutan ketujuh dengan perolehan skor sebesar 6,3. Angka tersebut tentu saja menunjukkan peningkatan yang cukup signifikan (Schwab, 2016).

Rendahnya etos kerja tentunya akan memberikan dampak bagi kinerja karyawan. Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh Moniaga, Memah dan Rondonuwu (2011), hasilnya menunjukkan produktivitas yang tinggi merupakan salah satu indikator yang menunjukkan adanya etos kerja pada karyawan. Hal tersebut rupanya berbanding terbalik dengan kondisi para karyawan di Indonesia saat ini. Dilansir dari *Republika*, Sabtu (01/10/2016), Indonesia ternyata memiliki tingkat produktivitas yang cenderung masih rendah meskipun sudah membaik jika dibandingkan pada tahun 2011. Hal tersebut berdasarkan survey yang dilakukan oleh Asian Productivity Organization (APO) pada tahun 2015. Peringkat pertama di tempati oleh Singapura dengan perolehan 121,9 dollar AS. Indonesia sendiri hanya memperoleh sekitar 21,9 dolar AS. Perolehan tersebut menunjukkan

Indonesia menempati posisi di bawah negara Asia lainnya seperti Sri Lanka, Thailand, dan Malaysia. Rendahnya produktivitas menunjukkan pula rendahnya etos kerja yang dimiliki oleh tenaga kerja di Indonesia saat ini (Rostanti, 2015).

Menurut Tasmara (2002), salah satu tanda rendahnya etos kerja pada karyawan adalah tidak adanya keinginan untuk belajar. Berdasarkan hasil wawancara peneliti kepada 10 orang karyawan *non* medis RS PKU Muhammadiyah Surakarta menunjukkan bahwa salah satu subjek berinisial RI, menyatakan kurang tertarik untuk mengikuti kegiatan pelatihan dalam rangka meningkatkan keterampilannya. Ia merasa enggan mengikuti pelatihan dikarenakan merasa sudah tidak muda lagi dan merasa ilmu yang dipelajarinya cenderung akan digunakan dalam waktu yang singkat. Berikut adalah kutipan dari hasil wawancara tersebut :

“Sebenarnya saya kurang sreg mbak kalau disuruh ngikut pelatihan sama diklat. Ya kenapa ya mbak mungkin karena usia juga. Saya udah mau 42 tahun. Yo mosok mau saingan sama pegawai – pegawai baru hehe. Nanti juga keahliannya itu dipakai cuman beberapa tahun aja kan.”

Asifudin (2004) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif akan mendukung terjalannya kerja sama yang baik bagi karyawan. Hubungan harmonis antara karyawan dengan rekan kerja maupun atasan akan meningkatkan semangat atau etos kerja Berdasarkan hasil wawancara peneliti terhadap subjek berinisial LJ, diperoleh informasi bahwa ia merasa kurang dapat bekerja sama dengan baik. Hal tersebut ia rasakan bukan hanya terhadap rekan kerja namun juga atasan. Subjek merasa kurang percaya diri karena rata – rata karyawan yang ada pada divisi kerjanya berusia jauh lebih muda dari diri subjek. Berikut kutipan wawancara pribadi yang dilakukan oleh peneliti dengan subjek LJ :

”...ya sebenarnya saya ndak apa – apa sama mereka. Cuman kadang – kadang ee itu beda pendapat jadi ne yo susah kalau harus mengerjakan bareng. Apalagi yang kerja di PS RS sini masih muda semua mbak. Jadi ne suka guyon. Ndak serius kalau kerja. Mau saya tegur tapi yo pie nggak penak jadi nya yo susah.”

Subjek berinisial ST mengungkapkan bahwa ia mengalami kesulitan dalam mengelola tugas yang diberikan oleh atasannya. Hal ini terjadi lantaran ia merasa atasannya cenderung terlalu banyak memberikan tugas kepadanya padahal pekerjaan sebelumnya juga belum terselesaikan. Adapun kutipan dari hasil wawancara nya adalah sebagai berikut :

“Sering ngalamin kesulitan ya pas musim – musim akhir tahun mbak. Apalagi atasan itu ketat banget. Misalnya dikasih batas seminggu ya harus selesai mau nggak mau. Padahal tugas saya kan juga lumayan berat buat ngurus sanitasi makanan disini. Harus sesuai sama standar gizi mbak. Ya atasan tahu nya sudah beres gitu mbak.”

Anoraga (2009) menyatakan bahwa individu dengan etos kerja yang cenderung memiliki inisiatif yang tinggi. Hasil wawancara peneliti terhadap subjek berinisial DA menyatakan bahwa para karyawan yang bekerja di divisinya rata – rata memiliki inisiatif kerja yang rendah. Mereka cenderung menunggu perintah untuk bekerja sehingga banyak tugas yang kurang terselesaikan dengan baik. Adapun kutipannya sebagai berikut :

“Jadi *tuh* mbak, pegawai sini sudah baik pekerjaannya. Namun menurut ibu, mereka masih nunggu perintah dulu. Semisal kalau ada tugas, ya kalau *nggak* diarahin ya udah *nggak* jalan. Ya bisa dibilang gitu mbak masih kurang ee kesadarannya akan tugas.”

Selain itu, permasalahan yang kerap dialami oleh para karyawan di RS PKU Muhammadiyah Surakarta adalah kurang mampu mengelola waktu dan prioritasnya dengan baik. Masalah tersebut dialami oleh subjek berinisial SB yang menyatakan bahwa ia cenderung terburu – buru ketika hendak melaksanakan

kegiatan sholat dan makan siang. Hal ini dikarenakan RS PKU Muhammadiyah sendiri tidak memberikan waktu istirahat bagi para karyawannya. Berikut ini kutipan dari hasil wawancara peneliti kepada subjek SB :

“..seringnya kalau pas makan siang itu suka buru – buru. Apalagi kalau lagi banyak tugas. Nah malah kadang – kadang repot sendiri musti mana dulu yang dikerjain. Kan nggak bisa juga ninggalin kerjaan tapi saya kan juga butuh makan sama istirahat.”

Berdasarkan uraian hasil wawancara dan observasi diatas diperoleh data bahwa etos kerja pada beberapa karyawan RS PKU Muhammadiyah Surakarta relatif rendah. Hal tersebut ditunjukkan oleh kurangnya kemampuan dalam mengelola waktu dan prioritas, rendahnya perilaku positif dalam bekerja, kurangnya kepatuhan terhadap aturan, serta memiliki keinginan belajar yang rendah.

Organisasi merupakan suatu kumpulan sosial yang terdiri dari orang – orang yang hendak mencapai tujuan bersama. Salanova & Colleagues (dalam Menegazzo, 2015) mengusulkan tiga bentuk yang menandai suatu organisasi sudah cukup ideal. Pertama adalah sumber daya organisasi itu sendiri dimana di dalamnya terdapat karyawan yang saling berempati serta pemimpin transformasional. Kedua adalah kesiapan karyawan dalam bekerja yang akan berpengaruh pada ketahanan dan daya juang. Bentuk terakhir adalah kinerja tim serta kualitas layanan yang baik. Di dalam organisasi terdapat pemimpin yang merupakan seseorang yang memiliki andil dalam menjalankan perusahaan guna mencapai target yang telah di tetapkan. Pemimpin memiliki tanggung jawab dalam menggerakkan anggota organisasi sehingga dapat berkontribusi dalam menggapai target tersebut.

Mayo, Roethlisberger dan Dickson (dalam Bertina & Wutun, 2000) mengungkapkan bahwa faktor sosial dan psikologis merupakan hal utama yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pada dasarnya, karyawan selalu ingin memberikan kontribusi kepada perusahaan tempatnya bekerja. Ia ingin dipercaya serta dihargai oleh atasan dalam mengemban tugas yang diberikan. Dengan begitu, karyawan akan terpacu dan bergairah dalam bekerja atau dengan kata lain etos kerja karyawan tersebut meningkat.

Jung dkk (dalam Ancok, 2012) mengatakan bahwa pemimpin yang menerapkan gaya transformasional cenderung lebih mampu memberikan pengaruh yang positif kepada bawahannya. Pengaruh ini berupa pemberian inspirasi serta mendorong terjadinya inovasi di dalam perusahaan. Hal ini dapat memicu timbulnya sikap, semangat serta tekad yang kuat untuk bekerja dengan lebih baik lebih dari pada target yang diberikan. Sikap, semangat dan tekad seseorang atas pekerjaannya dapat disebut sebagai etos kerja. Oleh karena itu menurut Jung (dalam Ancok, 2012) semakin transformasional gaya yang diterapkan oleh pemimpin, maka semakin besar pula inspirasi yang diberikan kepada karyawan sehingga berdampak pada semakin meningkatnya etos kerja.

Salah satu ciri dari pemimpin transformasional adalah mendorong para bawahannya untuk senantiasa mengembangkan ide – ide dan gagasan baru. Tasmara (2002) mengungkapkan bahwa salah satu kualitas yang perlu dimiliki oleh karyawan agar etos kerjanya meningkat adalah kualitas berpikir yaitu kemampuan untuk memecahkan masalah, menemukan ide baru dan berpikir inovatif serta inovatif. Terjadinya inovasi didalam perusahaan tidak lepas dari dorongan

pemimpinnya. Pada dasarnya pemimpin transformasional percaya akan kemampuan karyawan sehingga selalu memberikan rangsangan berupa tugas – tugas yang menantang bagi karyawannya tersebut.

Hasibuan, Flippo, Miles dan Sikula (dalam Bertina & Wutun, 2000) menyatakan bahwa manusia pada dasarnya merupakan makhluk yang memiliki hasrat untuk mengaktualisasikan dirinya. Ia ingin diberikan kepercayaan, dianggap berguna dan mampu memberikan kontribusi penting di dalam perusahaan tersebut. Menurut Waluyo (2013), seorang pemimpin yang baik dituntut untuk dapat membimbing , memotivasi serta melatih bawahannya. Selain itu, pemimpin juga perlu memberikan kepercayaan dan wewenang terhadap karyawan. Hal ini akan membuat karyawan merasa dihargai dan dibutuhkan oleh karyawan. Ketika seorang karyawan merasa memperoleh tanggung jawab yang besar, ia akan lebih memaknai pekerjaannya dan cenderung bekerja lebih dari yang diharapkan oleh atasannya.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan paparan diatas, muncul pertanyaan “Apakah ada hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan etos kerja ?”

## **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini memiliki tujuan yaitu :

1. Mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan etos kerja

2. Mengetahui tingkat persepsi terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional pada karyawan *non* medis Rumah Sakit PKU Surakarta
3. Mengetahui tingkat Etos Kerja pada karyawan *non* medis Rumah Sakit PKU Surakarta
4. Mengetahui seberapa besar sumbangan efektif Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Etos Kerja karyawan

#### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini mempunyai beberapa manfaat antara lain yaitu :

a. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk para peneliti yang lain jika ingin melakukan penelitian yang sama dengan tema yang terkait.

b. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk membantu karyawan dalam mengembangkan potensi dalam dirinya sehingga dapat meningkatkan etos kerja

c. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk bahan pengembangan untuk meningkatkan etos kerja karyawannya dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif