

**PENGARUH SIKAP MANDIRI DAN PERSEPSI TENTANG
KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP ETOS KERJA
KARYAWAN CV. SUMBER JATI SUKOHARJO**

SKRIPSI

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



Oleh :

TEGUH IMAM SUPRAPTO

A 210 050 145

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

2010

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kunci utama dari keberhasilan pembangunan nasional suatu negara atau bangsa hanya terletak pada etos kerja bangsa itu sendiri. Makin tinggi etos kerja dan keandalan kinerja sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki suatu bangsa makin potensial untuk menciptakan kemakmuran rakyat dan negara.

Dalam kaitannya dengan perkembangan usaha, perusahaan didirikan untuk memperoleh keuntungan yang optimal sesuai dengan perencanaan yang telah dibuat. Dalam perkembangannya perusahaan diharapkan mengalami kemajuan, harapan yang cerah di kemudian hari merupakan salah satu dasar untuk mengambil tindakan-tindakan yang dianggap diperlukan pada saat sekarang. Namun dalam hal ini tindakan tersebut di antaranya adalah memelihara dan mengembangkan perusahaan. Dalam bidang sumber daya manusia, diharapkan tenaga kerja yang dimiliki benar-benar dapat bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan.

Kualitas tenaga kerja merupakan faktor utama yang mempengaruhi perkembangan dan pertumbuhan ekonomi suatu negara. Pengalaman negara-negara maju seperti Jepang dan Amerika, telah memperkuat kenyataan tersebut. Dalam hal ini, kualitas tenaga bukan semata-mata didasarkan pada pandangan yang kualitatif, dalam arti hanya terbatas pada kualitas yang dapat

diukur, yang biasanya diwujudkan pada tingkat pendidikan yang ditamatkan atau dimiliki oleh tenaga kerja tersebut. Tetapi lebih luas daripada itu, kualitas tenaga kerja dilihat dari segi tingkah laku pekerja itu sendiri yang menyangkut kebiasaan kerja, adanya motivasi, keinginan untuk terus meningkatkan diri, berusaha membuat penemuan-penemuan baru, serta semangat kerjasama.

Tenaga kerja merupakan penggerak utama dari seluruh aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan, yaitu untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari usaha mengelola sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja secara maksimal. Artinya kinerja organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya. Oleh karena itu perusahaan harus mampu memberikan perlindungan kepada anggota-anggotanya terhadap segala jenis keadaan yang tidak diinginkan, memberikan rasa aman dan tenteram, dan meningkatkan ketrampilan karyawan dalam bekerja, sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan produktif.

Seiring dengan perkembangan dan peningkatan kebutuhan untuk tercapainya kinerja organisasi yang optimal, perusahaan berlomba-lomba untuk menciptakan strategi inovasi yang handal. Komputerisasi merupakan salah satu strategi bagi perusahaan yang dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi melalui penghematan waktu, tenaga dan biaya dalam jangka

panjang. Seseorang akan berusaha untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuannya di segala bidang agar tetap mampu bertahan di organisasi. Hal ini akan mendorong organisasi untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas, yang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan benar dan tepat.

Untuk membina kemampuan bekerja yang ada pada masing-masing individu, tidak terlepas dari etos kerja yang diyakini oleh individu-individu tersebut. 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.

Aktivitas seseorang dapat dikategorikan sebagai bentuk pekerjaan apabila mengandung tiga aspek sebagai berikut: (1) Bahwa aktivitasnya dilakukan karena ada dorongan tanggung jawab (motivasi); (2) Bahwa apa yang dia lakukan karena kesengajaan, sesuatu yang direncanakan. Karenanya terkandung di dalamnya suatu gabungan antara rasa dan rasio; (3) Bahwa yang

dia lakukan karena adanya sesuatu arah dan tujuan yang secara dinamis memberikan makna bagi dirinya, bukan hanya sekedar kebutuhan biologis statis tetapi adalah sebuah kegilaan untuk mewujudkan apa yang diinginkannya agar dirinya mempunyai arti (Tasmara, 2000: 32).

Setiap pekerjaan yang dihadapi karyawan terdapat hal-hal rutin yang akan sangat berbeda-beda reaksi yang diberikan masing-masing karyawan. Hal ini disebabkan karena etos kerja yang diyakini masing-masing karyawan juga berbeda. Dengan 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. Etos kerja tinggi didasari antara lain oleh keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, maka individu yang mempunyai etos kerja tinggi akan turut serta memberikan masukan-masukan ide di tempat bekerja..

Persepsi pekerja terhadap pekerjaan yang positif akan menimbulkan etos kerja yang tinggi, namun demikian tidak setiap pekerja merasa diletakkan pas (sesuai) dengan bidang keahliannya, sehingga akan semangat dan etos kerja menjadi rendah. Much. Buchori (2004: 12) berpendapat:

Ada tiga ciri dasar mengenai cara kerja yang dimiliki seorang memiliki sikap positif dan profesional, yaitu: (1) Keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan (*job quality*); (2) Menjaga harga diri dalam melaksanakan pekerjaan; (3) Keinginan untuk memberikan pelayanan pada masyarakat melalui pekerjaan atau karyanya.

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. Kalau ia merasa, misalnya bahwa suatu pekerjaan terletak di luar kemampuannya maka ia akan menolak melakukan pekerjaan tadi.

Berdasarkan uraian di atas mendorong penulis untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH SIKAP MANDIRI DAN PERSEPSI TENTANG KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN CV. SUMBER JATI DI SUKOHARJO”.

B. Pembatasan Masalah

Agar pemahaman dapat dilakukan dengan mudah dan lebih terarah maka diperlukan adanya ruang lingkup analisa yang membatasi perumusan masalah dan pembahasan, maka perlu adanya pembatasan masalah sehingga permasalahan dapat dihindari. Oleh karena itu, penulis membatasi ruang lingkup dan fokus masalah yang diteliti sebagai berikut: sikap mandiri, persepsi tentang karakteristik pekerjaan, dan etos kerja. Sasaran yang dinilai adalah kemampuan karyawan untuk bebas, berinisiatif, dan pengendalian diri. Kemudian keahlian, ketrampilan, dan pengalaman kerja serta identifikasi etos kerja melalui keinginan menjunjung tinggi mutu pekerjaan, harga diri, dan bekerja secara profesional.

C. Perumusan Masalah

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

1. Apakah sikap mandiri berpengaruh terhadap etos kerja karyawan CV. Sumber Jati Sukoharjo?
2. Apakah persepsi tentang karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap etos kerja karyawan CV. Sumber Jati Sukoharjo?
3. Apakah sikap mandiri dan persepsi tentang karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap etos kerja karyawan perusahaan meubel CV. Sumber Jati Sukoharjo?.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh sikap mandiri terhadap etos kerja karyawan CV. Sumber Jati Sukoharjo.
2. Pengaruh persepsi tentang karakteristik pekerjaan terhadap etos kerja karyawan CV. Sumber Jati Sukoharjo.
3. Pengaruh sikap mandiri dan persepsi tentang karakteristik pekerjaan terhadap etos kerja karyawan CV. Sumber Jati Sukoharjo.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan 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 persepsi tentang karakteristik pekerjaan.
- 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, karakteristik pekerjaan, etos kerja, tinjauan penelitian sebelumnya

Bab III : Metodologi 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.