

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kegiatan produksi dalam pemenuhan barang dan jasa merupakan agenda utama dalam pencapaian tujuan dari perusahaan. Tercapainya agenda utama perusahaan merupakan upaya perusahaan dalam menghadapi tantangan dalam persaingan global. Perusahaan yang mampu bertahan dalam persaingan global yang semakin ketat harus memiliki fleksibilitas yang tinggi atau kemampuan penyesuaian perubahan lingkungan baik lingkungan bisnis ataupun lingkungan global. Menurut Murni dan Gantjowati (dalam Muryanto, 2011) pencapaian tujuan perusahaan bukanlah hal yang mudah dilakukan karena diperlukan suatu strategi untuk mencapainya. Berhasil atau tidaknya perusahaan tersebut mencapai tujuan dapat dilihat dari kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Terlaksananya pencapaian tujuan perusahaan sangat dipengaruhi pula oleh bahan baku, peralatan pengolah serta sumber daya manusia, namun untuk menjawab tantangan dan merubah menjadi peluang usaha adalah sumber daya manusia baik itu pimpinan hingga karyawan lapangan yang ada pada perusahaan. Menurut Wijono (Meilani, 2008) sumber daya manusia merupakan aset penting yang sangat berharga untuk menunjang keberhasilan perusahaan. Untuk mencapai keberhasilan tersebut, perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki dedikasi,

kerja keras dan kejujuran dalam perusahaan yang biasa dikenal dengan istilah etos kerja.

Menurut Sinamo, etos kerja merupakan suatu doktrin tentang kerja yang baik dan diyakini oleh seseorang atau sekelompok yang terwujud nyata secara khas dalam perilaku kerja karyawan (Husni, 2014). Karyawan yang memiliki pandangan bahwa kerja merupakan suatu hal yang luhur yang mampu mengarah pada eksistensi dan aktualisasi diri maka karyawan tersebut memiliki etos kerja yang baik, dan sebaliknya bila karyawan memandang dan bersikap bahwa kerja bernilai buruk dalam kehidupannya maka karyawan tersebut memiliki etos kerja yang rendah pula. Etos kerja menurut Weber (Irham, 2012) adalah doktrin tentang kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai hal yang baik dan benar dan mewujudkan nyata secara khas dalam perilaku kerja karyawan, oleh karena itu karyawan akan menunjukkan hasil kerja yang terbaik, bahkan mencapai kesempurnaan dalam bekerja. Karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi tidak akan menyerahkan hasil pekerjaan yang berkualitas rendah.

Etos kerja sangat penting bagi karyawan dikarenakan dengan etos kerja yang tinggi karyawan akan memiliki sikap aktif dan inisiatif. Sikap aktif dan inisiatif sendiri merupakan sikap mandiri, dimana karyawan merasa puas terhadap apa yang dikerjakan dan mampu menjalankan kewajibannya dengan sendirinya tanpa disuruh atau diperingatkan (Pujiyati, 2012).

Sebuah hasil penelitian (Titisari, 2016) menjelaskan bahwa karakteristik organisasi, disiplin kerja, dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap performa perusahaan. Meningkatkan produktivitas kerja perusahaan memberikan karyawan kesempatan untuk mengembangkan inovasi, menciptakan kerjasama, meningkatkan semangat kerja, tepat waktu, pemanfaatan sarana, tanggung jawab kerja yang tinggi, dan ketaatan.

Menurut Sinamo, perusahaan membutuhkan *fleksibilitas* yang tinggi dengan budaya kerja "*high trust*". Tujuannya yaitu membangun kredibilitas yang memberikan rasa percaya kepada setiap orang, bahwa budaya kerja perusahaan dikerjakan dengan etos kerja yang terukur dalam sebuah sistem, prosedur, dan kebijakan yang memiliki tingkat kepedulian sosial bisnis secara konsisten mampu memberikan nilai kebutuhan para karyawannya secara maksimal (Faderika, 2016).

Sesuai dengan hasil wawancara kepada karyawan, didapati bahwa dalam bekerja karyawan menunjukkan etos kerja pada dimensi kerja keras yang ditunjukkan dengan selalu ingin memenuhi target bahkan tak jarang pekerjaan yang karyawan lakukan akan diselesaikan sebelum batas waktu yang diberikan, hal yang sama disampaikan oleh mandor besar bahwa dalam melaksanakan pekerjaan tidak jarang turut ikut menyelesaikan pekerjaan agar segera selesai serta mengharapkan agar pekerjaan yang ikut dibantu dapat melebihi target pabrik. Karyawan yang menyelesaikan pekerjaan sebelum waktu bekerja berakhir biasanya melakukan evaluasi dan membuat *planing* untuk meningkatkan kinerja pekerjaan untuk memaksimalkan dan mengoptimalkan hasil target pabrik, ada pula yang melakukan kegiatan monitoring dilapangan.

Karyawan juga ada yang menyampaikan bahwa pekerjaan karyawan selalu banyak dan jarang sekali dapat selesai sebelum waktu kerja berakhir, karyawan menyampaikan bahwa seringkali lembur agar tidak menumpuk dan malah membebani dirinya karena yang dilaporkan bukan hanya di satu unit saja melainkan banyak unit. Segala upaya yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan merupakan bentuk dari rasa tanggung jawab dan upaya dalam memenuhi target pekerjaannya. Bentuk rasa tanggung jawab karyawan ini dapat diartikan sebagai kinerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi (Titasari, 2016).

Sejalan dengan hasil wawancara diatas, sebuah hasil penelitian (Ali Abbas, 2001) menjelaskan bahwa kemandirian dalam mengerjakan tanggung jawab merupakan kunci untuk sukses. Sebuah pekerjaan memungkinkan seseorang untuk menjadi lebih mandiri dan merupakan sumber harga diri. Penelitian ini juga dijelaskan bahwa orang islam mamiliki etos kerja yang lebih menonjolkan kemandirian daripada kerjasama. Orang islam bisa bersikap lebih mandiri dan bisa lebih mengandalkan dirinya sendiri daripada meminta bantuan dari orang lain. Menurut Nurcholish Madjid, etos kerja dalam Islam merupakan hasil kepercayaan seorang Muslim, bahwa bekerja mempunyai kaitan dengan tujuan hidupnya, yaitu beribadah kepada Allah Swt (Irham, 2012). Berbeda dengan orang islam yang lebih mengedepankan kemandirian berdasarkan tinjauan islam, orang beragama lain lebih mengutamakan kerjasama.

Beberapa karyawan pun menyampaikan bahwa karyawan jatuh cinta dengan dunia perkebunan, hal ini dikarenakan banyak karyawan yang memiliki orang tua yang bekerja di perkebunan. Karyawan yang merasa jatuh cinta akan menunjukkan sikap ingin tau yang tinggi dalam mengenali lebih dalam terkait pekerjaan di perkebunan beserta segala aspek penunjang dalam pencapaian dari perkebunan itu sendiri. Kondisi karyawan yang jatuh cinta karena orang tua telah mengabdikan pada perkebunan tak lantas membuat para karyawan langsung berada diposisi karyawan tetap namun karyawan harus melalui posisi karyawan harian lepas, karyawan menyampaikan bahwa belajar dari bawah agar jika menjadi pimpinan tidak semena-mena dan memahami kondisi karyawan di unit bawah. Sesuai dengan Castetter (dalam Titasari, 2016) yang menyatakan bahwa terbentuknya rasa cinta pada etos kerja karena karyawan memiliki moral kerja positif yang mampu mencintai tugasnya sebagai suatu yang memiliki nilai yang diyakininya.

Awal karyawan bergabung dan bekerja di perkebunan biasanya mendapatkan tawaran dari pimpinan yang mengetahui keminatan di sekolah yang bisa dikembangkan di perkebunan yang akan membantu perkembangan perkebunan kedepannya. Karyawan menyampaikan bahwa pekerjaan yang dikerjakan sudah sesuai kemampuan yang dimiliki ditambah lagi karyawan bisa belajar pada unit lain meskipun hal itu tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Pemberdayaan dengan menempatkan di posisi yang tidak sesuai keahlian yang dimiliki di fungsikan sebagai sarana belajar dan mengetahui fungsi dan

target kerja di setiap unit sehingga ketika karyawan ditempatkan diposisi pimpinan tertinggi karyawan dapat memecahkan permasalahan dan dapat membuat kebijakan yang tepat. Selain mendapatkan pengalaman dan ilmu, karyawan juga menyampaikan bahwa perkebunan juga memberikan pemenuhan sarana serta kekeluargaan dalam budaya organisasi yang membuat para karyawan nyaman berada di perkebunan sehingga karyawan merasa pekerjaan di PTP ini merupakan pekerjaan yang sesuai harapan.

Beberapa karyawan menyampaikan bahwa karyawan berkeinginan untuk memiliki tempat tinggal pribadi serta berkeinginan untuk menyekolahkan anaknya hingga perguruan tinggi, untuk itu karyawan melakukan upaya berhemat, menyicil dan menabung. Pemenuhan pencapaian keinginan ini juga memunculkan harapan besar agar karyawan mendapat kenaikan pangkat. Salah satu karyawan menyebutkan untuk mendapatkan kenaikan pangkat karyawan harus memiliki kinerja yang baik, hal ini ditunjukkan dengan upaya dari karyawan untuk mengevaluasi kinerja dari dirinya dan berupaya untuk meningkatkan kualitas diri dengan menunjukkan kemampuan dalam mengelola perkebunan. Upaya perbaikan kinerja sebelum mengharapkan *reward* dari perusahaan merupakan bentuk dari cerminan dimensi penundaan kepuasan untuk sebuah pencapaian. Staf pimpinan juga menyampaikan bahwa upaya yang dilakukan ini yang akan dilihat oleh pimpinan yang akan membuat karyawan mendapatkan rekomendasi untuk mendapatkan kenaikan pangkat.

Karyawan menyampaikan bahwa SOP dalam perusahaan tidak terlalu menyulitkan, seperti menggunakan pakaian rapi saat berada di kantor, menjaga sarana dan prasarana yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan, dan tidak melakukan tindakan korupsi dan asusila. Jika untuk pelanggaran kecil biasanya mendapatkan teguran tapi untuk pelanggaran besar seperti korupsi dan asusila langsung mendapatkan pemecatan dan akan segera keluar dari lingkungan perusahaan.

Berdasarkan fenomena inilah yang membuat peneliti tertarik dalam meneliti dan membahas gambaran Etos Kerja karyawan PTPN XII Kebun Glantangan, yang mana pada pengambilan data awal berdasarkan wawancara didapati bahwa beberapa karyawan menunjukkan sikap etos kerja yang tinggi yang harapannya sikap etos kerja ini dimiliki bukan hanya beberapa namun seluruh karyawan untuk dapat mewujudkan sinergi kerja yang baik dalam perusahaan dan etos kerja yang dimiliki karyawan juga diharapkan mampu membentuk karyawan yang bertanggung jawab dan mampu mengaktualisasikan kemampuan pada pekerjaannya, karena bekerja bukan hanya sebatas pemenuhan kebutuhan semata melainkan sebagai perwujudan dari bentuk loyalitas karyawan dalam mewujudkan visi misi perusahaan dan upaya untuk selalu meningkatkan kemampuan dengan segala tantangan yang diberikan perusahaan.

B. Rumusan Masalah

Penelitian ini membatasi masalah penelitian agar dapat lebih jelas dan terarah, sehingga didapati rumusan masalah pada penelitian ini adalah bagaimana gambaran Etos Kerja pada karyawan PTPN XII Kebun Glantangan.

C. Tujuan Penelitian

Mengetahui gambaran kecenderungan perilaku Etos Kerja yang dilakukan oleh Karyawan PTPN XII Kebun Glantangan terkait dengan tinggi atau rendahnya perilaku yang dimunculkan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengkajian terkait etos kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Dapat menggambarkan etos kerja karyawan di PTPN XII Kebun Glantangan.
- b. Dapat memberikan rujukan teoritis yang bermanfaat dalam merekomendasikan hasil dari perbedaan etos kerja karyawan antara pegawai harian lepas dan karyawan tetap untuk dijadikan landasan perusahaan dalam mengambil kebijakan.

E. Keaslian Penelitian

1. Ness Raymond. K., Melinsky Kimberly., Buff Cherly., Seifert Charly. F. (2010). *Work Ethic Do New Employees Mean New Work Values*. Penelitian ini membandingkan etos kerja antara mahasiswa dan karyawan berdasarkan dimensi etos kerja dengan menggunakan sampel 430 orang yang menggunakan metode korelasi.
2. Irda Husni, 2014. Jurusan Administrasi Pendidikan FIP UNP. *Hubungan Etos Kerja dengan Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Lubuk Sikaping*. Penelitian ini dilakukan di SMK Negeri 1 Lubuk Sikaping dengan menggunakan sampel sebanyak 66 orang dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional yang ingin melihat gambaran tentang hubungan etos kerja dengan kinerja guru di SMK Negeri 1 Lubuk Sikaping. Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa ada hubungan antara etos kerja dengan kinerja Gurudengan besarnya koefisien korelasi $r_{hitung} = 0,35 > r_{tabel} = 0,306$ dan keberartian koefisien korelasi $r_{hasil} = 3,61 > t_{tabel} = 2,61$ pada taraf kepercayaan 99%.
3. Ratna Pujiyati, 2012. *Pengaruh Sikap Mandiri dan Kesejahteraan terhadap Etos Kerja Karyawan PT. Nohhi Indonesia Grogol Sukoharjo*. Penelitian ini dilakukan di PT. Nohhi Indonesia Grogol Sukoharjo pada subjek yang berjumlah 55 orang. Penelitian ini tidak menggunakan teknik pengambilan sampel dikarenakan merupakan penelitian populasi. Teknik analisis data yang

digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi ganda, uji F, uji t, uji R², serta sumbangan relatif dan efektif. Hasil analisis regresi memperoleh persamaan garis regresi: $Y = 11,230 + 0,387.X_1 + 0,429.X_2$. Persamaan menunjukkan bahwa etos kerja dipengaruhi oleh sikap mandiri dan kesejahteraan yang dirasakan karyawan.

4. Ali Abbas. (2001). *Scaling an Islamic Work Ethic*. Penelitian ini dilakukan di amerika serikat yang dilakukan kepada siswa arab dan pekerja arab. Penelitian ini menggunakan metode korelasi yang mendapatkan hasil bahwa tidak ada pengaruh pengalaman kerja terhadap hubungan etika kerja dan individualism islam.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah penelitian ini dilakukan di PTPN XII Kebun Glantangan dengan menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk mendeskriptifkan peristiwa yang terjadi saat ini dalam bentuk angka yang bermakna.