

BAB I

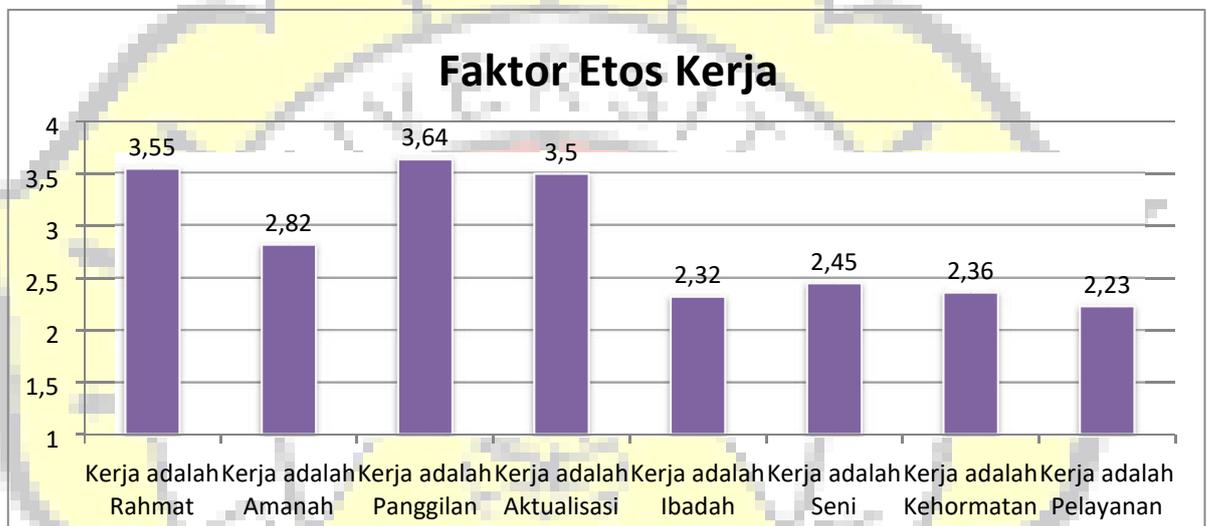
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Etos kerja dikatakan sebagai faktor penentu dari keberhasilan individu, kelompok, institusi dan juga yang terluas ialah bangsa dalam mencapai tujuannya. Etos kerja menjadi salah satu tolok ukur terhadap keberhasilan karyawan dalam melaksanakan pelayanan untuk masyarakat. Fenomena etos kerja di Indonesia, masih belum merata. Bekerja masih dianggap sebagai sesuatu yang rutin. Bahkan di sebagian karyawan, bisa jadi bekerja dianggap sebagai beban dan paksaan terutama bagi orang yang malas. Pemahaman karyawan tentang etos kerja masih lemah. Hal ini jugalah yang kurang mendukung terciptanya etos kerja yang baik dan produktif, karena itu tidak jarang perusahaan mengabaikan kesejahteraan pegawai termasuk upah minimumnya.

Perusahaan Catur Putra Group berkomitmen untuk melayani dengan sepenuh hati dalam mewujudkan dan meningkatkan kepuasan dan loyalitas pelanggan melalui pengembangan seluruh sumber daya secara berkesinambungan dengan mendorong etika kerja yang baik. Karyawan yang memiliki etos kerja yang positif selalu bekerja dengan penuh rasa senang dan kebanggaan, memiliki tingkat motivasi dan disiplin yang tinggi, berintegritas, bertanggung jawab, rajin, memiliki inisiatif tinggi serta loyal pada perusahaan.

Atas dasar fenomena tersebut, maka selanjutnya akan diteliti lebih lanjut dengan menyebarkan pra survey awal melalui penyebaran pra kuesioner kepada 22 responden dihitung dari 110 total populasi dibagi 20% dan mendapatkan hasil 22 orang responden yang berlangsung di PT. Catur Putra Group Bekasi dengan yang bertindak sebagai responden yaitu karyawan tetap pada PT. Catur Putra Group Bekasi diperoleh respon yang dapat mendukung prediksi mengenai etos kerja.



Gambar 1.1 Grafik Tanggapan Responden mengenai Faktor-faktor Etos Kerja

(Sumber : Data diolah oleh penulis tahun 2019)

Berdasarkan gambar 1.1 di atas, penulis melakukan pengukuran suatu Etos Kerja karyawan melalui Kuesioner dengan 8 faktor Etos Kerja dan berikut ini adalah Interpretasi hasil tanggapan responden berdasarkan Grafik diatas :

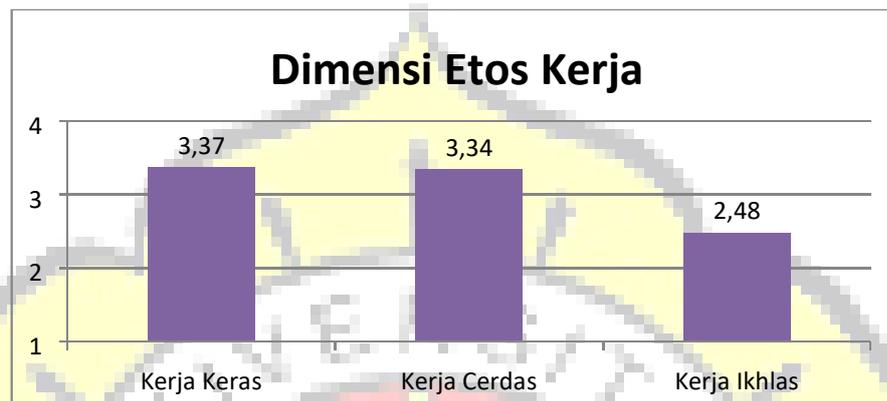
Tabel 1.1
Interpretasi Nilai Hasil Tanggapan Responden

Nilai	Keterangan
	ETOS KERJA
1,00 – 1,75	Sangat Tidak Setuju
1,75 – 2,50	Tidak Setuju
2,50 – 3,25	Setuju
3,25 – 4,00	Sangat Setuju

Berdasarkan grafaik dan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa tanggapan tertinggi didapat dari Faktor Kerja adalah Panggilan dengan angka 3,64, karena karyawan sangat setuju bahwa karyawan merasa menyelesaikan tugas dengan sungguh-sungguh, Bekerja secara tuntas dan penuh integritas, dalam melaksanakan tugas selalu menggunakan tenaga dan pikiran sendiri dan mampu mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur yang ada. Sementara itu tanggapan terendah didapat dari Faktor Kerja adalah Pelayanan dengan angka 2,23, responden merasa tidak setuju dengan pernyataan menyelesaikan tugas sebelum waktu pulang tiba, bekerja bukan untuk diri sendiri, memiliki tenggang rasa yang cukup tinggi, dan dengan senang hati membantu pekerjaan teman saat mengalami kesulitan. Maka dapat disimpulkan bahwa setiap

karyawan memiliki cara tersendiri untuk meningkatkan dan mendorong Etos Kerjanya dengan memilih dari beberapa pandangan dan cara kerjanya.

Berikut juga hasil tanggapan responden pada Dimensi Etos Kerja dapat dilihat pada gambar 1.2 :



Gambar 1.2 Grafik Tanggapan Responden mengenai Dimensi Etos Kerja

(Sumber : Data diolah oleh penulis tahun 2019)

Berdasarkan gambar 1.2, penulis melakukan pengukuran Dimensi Etos Kerja karyawan melalui kuesioner Dimensi Etos Kerja. Tanggapan terendah didapat dari Kerja Ikhlas yaitu karyawan merasa tidak setuju dengan adanya bentuk usaha terarah dalam mendapatkan sebuah hasil dengan menggunakan kesucian hati. Dengan demikian dapat disimpulkan, permasalahan yang terjadi di PT. Catur Putra Group berdasarkan pra survey Faktor dan Dimensi Etos Kerja ialah kerja dirasakan sebagai suatu hal yang membebani diri, kurang dan bahkan tidak menghargai hasil kerjanya sendiri, kerja dipandang sebagai suatu penghambat dalam memperoleh kesenangan, kerja dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan, kerja dihayati hanya sebagai bentuk rutinitas hidup.

Maka dari itu penulis tertarik untuk mengetahui lebih lanjut mengenai faktor yang mendorong dan meningkatkan Etos Kerja Karyawan yang nantinya akan dijawab melalui penelitian dengan judul di atas, yaitu

“Analisis Faktor-faktor Etos Kerja Karyawan di PT. Catur Putra Group”.

1.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan masalah di atas, mengingat keterbatasan waktu, cakupan, dan aktivitas, maka fokus penelitian ini akan dibatasi pada masalah Analisis FaktorFaktor Etos Kerja Karyawan pada PT. Catur Putra Group Bekasi.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi Etos Kerja Karyawan pada PT. Catur Putra Group Bekasi?
2. Apakah faktor-faktor tersebut secara signifikan berpengaruh terhadap Etos Kerja Karyawan pada PT. Catur Putra Group Bekasi?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah arah atau sasaran yang ingin dicapai setelah kegiatan penelitian dilaksanakan. Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi Etos Kerja Karyawan pada PT. Catur Putra Group Bekasi.
2. Untuk mengetahui seberapa besar faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap Etos Kerja Karyawan pada PT. Catur Putra Group Bekasi

1.5 Kegunaan Penelitian

1. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam kajian Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai Etos Kerja Karyawan.
2. Secara Praktis
 - a. Bagi Penulis
Dapat menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia terutama mengenai Etos Kerja Karyawan.
 - b. Bagi Perusahaan
Dapat digunakan sebagai bahan masukan guna mengendalikan Etos Kerja Karyawan.
 - c. Bagi Universitas Darma Persada
Dapat menambah koleksi pustaka untuk kajian mahasiswa Universitas Darma Persada.

