

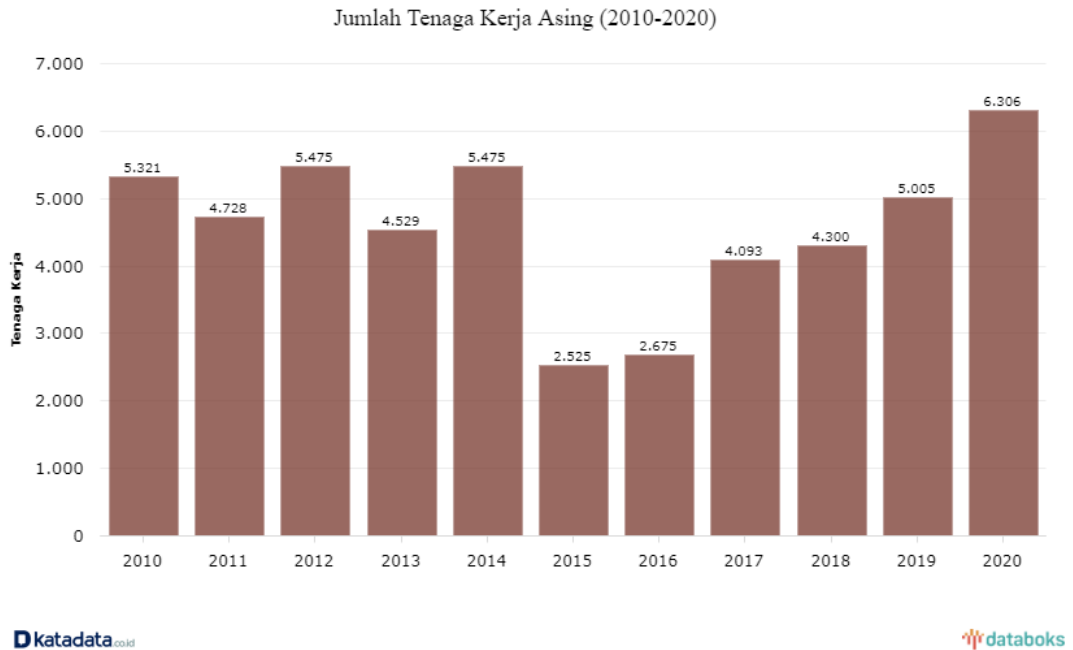
BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Isu tentang pentingnya meningkatkan etos (etika) kerja pada organisasi pemerintah maupun swasta semakin mencuat akhir-akhir ini. Seperti pada kejadian kecelakaan kerja yang terjadi pada *LRT (Light rail Transit)* Jabodetabek saat melakukan uji coba pada 25 Oktober 2021 yang dikutip dari (money.kompas.com) Menteri Perhubungan (Menhub) Budi Karya Sumadi mengatakan kelalain yang disebabkan oleh faktor manusia (*human error*) tidak akan terjadi jika dalam melaksanakannya pekerjaannya memiliki etos kerja yang mengutamakan keselamatan.

Globalisasi merupakan realita yang harus kita hadapi untuk mempertahankan diri dari tekanan yang berasal dari eksternal maupun internal. Jika kita lihat dari berdasarkan data The Global Competitives Report pada tahun 2019 yang dihimpun oleh *tradingeconomics.com* daya saing Indonesia berada pada urutan ke-50 dari 114. Meskipun ditahun sebelumnya sempat berada di urutan ke-38 pada tahun 2013-2014 tapi tingkat daya saing Indonesia masih rendah dibandingkan negara-negara ASEAN lainnya seperti singapura (2), Malaysia (20), dan thailand (31) (*mediaindonesia.com*). ini mengakibatkan jumlah TKA di Indonesia pada bulan Mei 2021 sebanyak 92.374 orang dimana tenaga kerja asing paling banyak pada tahun 2020 berasal dari cina sebanyak 35.781 atau setara dengan 36,175% dari total tenaga kerja asing yang ada. Sedangkan untuk jumlah tenaga kerja asing di wilayah DKI Jakarta pada tahun 2020 meningkat dibandingkan tahun sebelumnya.



GAMBAR 1 DATA TKA DI DKI JAKARTA

Banyaknya tenaga kerja asing dari Cina ini sempat dikritik oleh ekonom senior Faisal Basri, beliau mengatakan TKA asal cina tidak hanya berlatar belakang sebagai tenaga ahli tetapi termasuk buruh untuk pekerjaan lapangan. Rendahnya daya saing negara indonesia tidak lepas karena etos kerja indonesia yang dikenal kurang baik sampai pada jaman penjajahan belanda mereka menyebut kita dengan sebutan yang mengejek, *in lander pemalas*. Dibidang ekonomi, masyarakat lebih mengutamakan ekonomi rente daripada ekonomi riil, sebuah cerminan etos kerja yang ingini cepat kaya tanpa kerja keras. Dibidang birokrasi untuk bisa duduk di jabatan tertentu harus menyogok, yang menyerminkan etos yang mengutamakan jabatan demi uang dan kekuasaan daripada prestasi dan pelayanan publik.

Etos kerja karyawan di Indonesia rupaya terus menurun setiap tahunnya. Hal tersebut dibuktikannya oleh hasil survey dari tahun ke tahun yang dilakukan oleh *World Economic Forum* (WEF) kepada 100 orang responden. Dan pada tahun 2008, etos kerja menempati urutan ke sebelas sebagai 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 (WEF) pada tahun 2016 posisi tersebut naik menjadi urutan

ketujuh dengan perolehan skor 6.3 angka tersebut menunjukkan peningkatan yang cukup signifikan. Salah satu akibat dari rendahnya etos kerja ialah terciptanya tindakan tercela seperti kelalaian manusia (*human error*), tindakan korupsi dimana kasus korupsi sudah semakin marak semenjak masa kemerdekaan dimana Indonesia pada tahun 2016 berada di ranking 90 dari 180 negara Asia lainnya, tidak tepat waktu, tidak loyal terhadap perusahaan yang akan mempengaruhi efektifitas & produktifitas kerja. Sedangkan kita sebagai warga negara Indonesia akan mengalami bonus demografi pada tahun 2030 dimana masyarakat akan didominasi oleh individu-individu dengan usia yang produktif dengan rentan usia 15 hingga 64 tahun. Dimana ini menjadi peluang besar bagi sebuah negara untuk meningkatkan performa ekonomi industri. Menurut Batubara (dalam Yoana, 2004) salah satu kunci kemajuan dan keberhasilan pembangunan nasional adalah etos kerja.

Etos kerja merupakan komponen primer yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Menurut Sinamo (2005:2) menyatakan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja integral. Etos kerja sendiri dapat diartikan sebagai perilaku moral paling dasar dari seseorang mengenai pandangan benar atau salah dan yang mempengaruhi perilakunya terhadap apa yang sedang dilakukan. Etos kerja yang tinggi sudah sepatutnya harus dimiliki oleh setiap pegawai karena setiap organisasi sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi di setiap pegawai, kalau tidak organisasi akan sulit berkembang, dan memenangkan persaingan dalam merebut pangsa pasarnya. Etos kerja yang baik mungkin bisa saja dimiliki oleh seorang pegawai dengan dorongan diri sendiri. Namun peran perusahaan dalam mendesain budaya lingkungan kerja dapat pula mendukung meningkatnya etos kerja yang positif pegawai akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila diantaranya ditunjang oleh kondisi lingkungan yang sesuai (Sedarmayanti, 2011). Pada pengelolaan organisasi mempunyai kaitan yang tinggi untuk mencapai tujuannya, Harsey dan Blanchard (2000) mengatakan bahwa penggabungan tujuan dan efektivitas pada organisasi harus bisa mewujudkan tujuan yang dimiliki organisasi meski didukung perusahaan dalam mendesain lingkungan kerja dapat pula mempengaruhi pegawai yang akan

mendukung terciptanya etos kerja yang baik sehingga membawa dampak baik pula kepada perusahaan yang mana akan mempermudah tercapainya sasaran target strategik seperti: *profit*, *development*, dan *sustainability*. Lingkungan kerja merupakan sebuah tempat atau kantor yang menjadi faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai sedangkan budaya kerja menurut Hadari Nawawi dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia menjelaskan bahwa: budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran dengan kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang terdiri atas sekelompok orang yang bekerja untuk mencapai suatu tujuan. Kepentingan yang paling mendasar yaitu mendapatkan keuntungan atau laba yang maksimal demi kesejahteraan bagi para pemegang saham perusahaan (Prastuti, 2014).

Menurut Donni Juni Priansa (2014: 285) etos kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Motivasi merupakan faktor internal yang mempengaruhi etos kerja sedangkan kompensasi (struktur ekonomi) dan kondisi lingkungan (geografis) berasal dari faktor eksternal.

Upaya yang bisa ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan etos kerja pegawai adalah dengan memotivasi karyawan melalui adanya kompensasi yang sesuai dengan kemampuan sehingga tercapai etos kerja yang tinggi. Etos kerja yang tinggi akan membuat karyawan yang merasa terpuaskan akan lebih royal untuk perusahaan, begitu juga bagi karyawan yang tidak puas dalam bekerja akan terlihat tidak bersemangat dalam menyelesaikan serta dapat mengalami stress dalam mengerjakan pekerjaannya. Karyawan yang mengalami stress kerja akan cenderung tidak merasakan kehilangan motivasi dalam bekerja.

McShane, Steven dan Von Gillow, Mary Ann (2010) mendefinisikan motivasi sebagai "*the forces within a person that affect the direction, intensity dan persistance of voluntary behavior*" yang berarti menggambarkan motivasi sebagai kekuatan dalam diri seseorang yang mempengaruhi arah, intensitas dan ketekunan

perilaku secara sukarela. Menurut Edwin B Flipppo, (2016) “Motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus 7 tercapai”

Kompensasi kerja diartikan sebagai jumlah keseluruhan yang diberikan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga karyawan (2018). Menurut Mulyadi (2015), kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan, motivasi, serta hasil kerja. Memberikan kompensasi yang sesuai dengan jenis pekerjaan dan jabatan karyawan, maka karyawan akan merasa adanya kepuasan dalam bekerja (Mangkunegara, 2013). Erbasi *et al* (2012) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja akan muncul jika pemberian kompensasi adil dan cukup. Pemberian kompensasi kepada pegawai perlu mendapatkan perhatian lebih oleh kantor.

Karyawan adalah sumber daya manusia yang dimiliki organisasi yang digunakan untuk mengerakan atau mengelola sumber daya lainnya sehingga harus benar-benar dapat digunakan secara efektif dan efisien sesuai kebutuhan riil organisasi (Yuliyanti, 2009)

Ada beberapa alasan pemilihan topik ”Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi dalam meningkatkan Etos Kerja Karyawan” ialah alasan- alasan tersebut dapat dikelompokkan menjadi:

- 1) alasan berdasarkan pada aspek gap teoritis (theoretical gap),
- 2) alasan berdasarkan pada aspek gap penelitian terdahulu (research gap) dan aspek pengembangan model, dan
- 3) aspek fenomena empiris etos kerja karyawan (empirical gap). Sub-sub bab berikut akan menguraikan satu per satu alasan-alasan tersebut. Maka penulis memilih judul Pengaruh MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN ETOS KERJA KARYAWAN

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut maka dapat disusun, perumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini:

1. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap meningkatkan etos kerja karyawan di Kota Jakarta Timur?
2. Untuk mengetahui apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap meningkatkan etos kerja karyawan di Kota Jakarta Timur?
3. Untuk mengetahui apakah Kompensasi berpengaruh terhadap meningkatkan etos kerja karyawan di Kota Jakarta Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap upaya meningkatkan etos kerja karyawan di Jakarta Timur.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap upaya meningkatkan etos kerja karyawan di Jakarta Timur
3. Untuk Mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap upaya meningkatkan etos kerja di Jakarta Timur.

1.4 Manfaat Penelitian

Peneliti ini diharapkan dapat berguna bagi:

1. Bagi Ilmu Peneliti
Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan tentang motivasi, lingkungan budaya kerja, kompensasi dan etos kerja yang sudah ada sebelumnya.
2. Bagi objek Penelitian lain
Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sedikit manfaat, digunakan sebagai acuan dan referensi untuk melakukan pengembangan penelitian yang lebih baik lagi.
3. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sarana informasi untuk menambah ilmu mengenai motivasi, lingkungan budaya kerja, dan kompensasi dalam upaya meningkatkan etos pegawai

4. Bagi pemerintah

Peneliti berharap dengan adanya penelitian ini membantu pemerintah dalam membuat suatu keputusan/peraturan yang bijak dalam upaya meningkatkan etos kerja negara Indonesia dalam menyiapkan SDM yang berkualitas di era persaingan global dan menghadapi bonus demografi.

5. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan dasar sebuah perusahaan dalam mengambil kebijakan dalam mengelola, menjaga dan mengembangkan SDM yang berkualitas guna meningkatkan efektifitas dan produktifitas SDM.